قانون کار

شاخهٔ کاردانش (کلیهٔ رشته‌ها)



دورهٔ آموزش متوسطه شاخهٔ کاردانش

۶۰۴/۶

بسم الله الرحمن الرحیم

قانون کار

کلیهٔ رشته‌ها

شاخهٔ کاردانش

شمارهٔ درس ۵۲۰۲

عبدالهی پناه، منصور

قانون کار / مؤلف : منصور عبدالهی پناه. ــ تهران : شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران، ۱۳۹۵.

۸۶ ص. : ــ (شاخهٔ کاردانش؛ شمارهٔ درس ۵۲۰۲)

متون درسی شاخهٔ کاردانش، کلیهٔ رشته‌ها.

برنامه‌ریزی و نظارت، بررسی و تصویب محتوا : دفتر تألیف کتاب‌های درسی فنی‌وحرفه‌ای وکاردانش وزارت آموزش و پرورش.

۱. کار ــ قوانین و مقررات ــ ایران. الف. ایران. وزارت آموزش و پرورش. دفتر تألیف کتاب‌های درسی فنی و حرفه‌ای و کار دانش. ب. عنوان. ج. فروست

۱۳۹۵

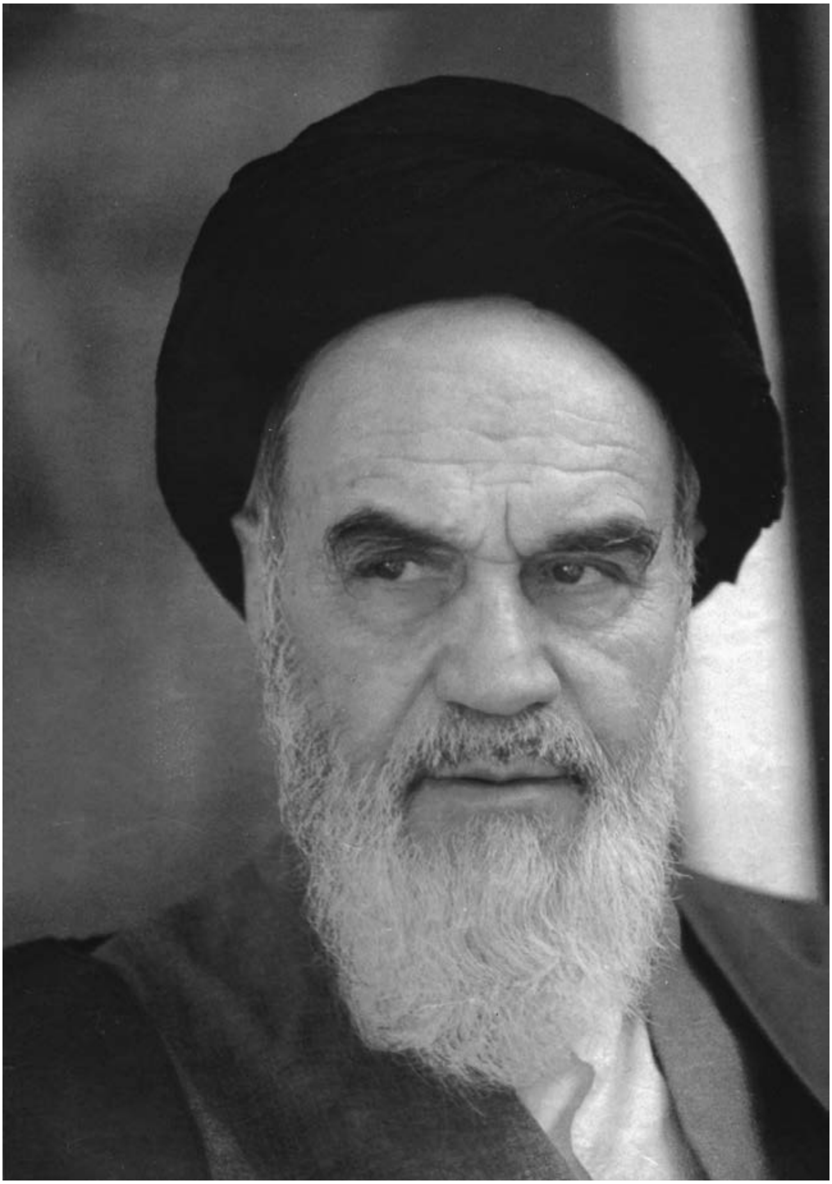
همکاران محترم و دانش‌آموزان عزیز :
پیشنهادات و نظرات خود را دربارهٔ محتوای این کتاب به نشانی تهران ـ صندوق پستی شمارهٔ ۴۸۷۴/۱۵ دفتر تألیف کتاب‌های درسی فنی و حرفه‌ای و کاردانش، ارسال فرمایند.
پیام‌نگار(ایمیل) **info@tvoccd.sch.ir**
وب‌گاه (وب‌سایت) **www.tvoccd.sch.ir**

این کتاب در سال تحصیلی ۹۰ـ۸۹ در سراسر کشور به‌صورت آزمایشی اجرا و از سوی هنرآموزان و هنرجویان اعتبارسنجی به‌عمل آمد و اصلاحات نهایی توسط کمیسیون در آن اعمال گردید.

وزارت آموزش و پرورش
سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی

برنامه‌ریزی محتوا و نظارت بر تألیف : **دفتر تألیف کتاب‌های درسی فنی وحرفه‌ای و کاردانش**
نام کتاب : **قانون کار ـ ۶۰۴/۶**
مؤلف : **منصور عبدالهی پناه**
آماده‌سازی و نظارت بر چاپ و توزیع : **ادارهٔ کلّ نظارت بر نشر و توزیع مواد آموزشی**
تهران : خیابان ایرانشهر شمالی ـ ساختمان شمارهٔ ۴ آموزش و پرورش (شهید موسوی)
تلفن : ۹ـ۸۸۸۳۱۱۶۱، دورنگار : ۸۸۳۰۹۲۶۶، کدپستی : ۱۵۸۴۷۴۷۳۵۹،
وب‌سایت : www.chap.sch.ir
مدیر امور فنی و چاپ : **لیدا نیک‌روش**
صفحه‌آرا : **راحله زادفتح‌اله**
حروفچین : **کبری اجابتی، زهرا ایمانی نصر**
مصحح : **مژگان وفائی نیا، مژده ابراهیمی**
امور آماده‌سازی خبر : **زینت بهشتی شیرازی**
امور فنی رایانه‌ای : **حمید ثابت کلاچاهی، فاطمه رئیسیان فیروز آباد**
ناشر : **شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران : تهران ـ کیلومتر ۱۷ جادّهٔ مخصوص کرج ـ خیابان ۶۱ (داروپخش)**
تلفن : ۵ـ۴۴۹۸۵۱۶۱، دورنگار : ۴۴۹۸۵۱۶۰، صندوق پستی :۱۳۹ـ۳۷۵۱۵
چاپخانه : **شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران «سهامی خاص»**
سال انتشار و نوبت چاپ : **چاپ هفتم ۱۳۹۵**

ISBN 964 – 05 – 1898 – 4 شابک ۴-۱۸۹۸-۰۵-۹۶۴



اول باید اخلاصتان را قوی بکنید، ایمانتان را قوی بکنید،... و این اخلاص و ایمان، شما را تقویت می‌کند و روحیهٔ شما را بالا می‌برد و نیروی شما جوری می‌شود که هیچ قدرتی نمی‌تواند (با شما) مقابله کند.

امام خمینی (ره)

فهرست

پیش‌گفتار

آگاهی از قوانین و مقررات حاکم بر روابط میان کارگر و کارفرما برای دانش‌آموزانی که در آموزشگاه‌های سراسر کشور، به‌ویژه در رشته‌های کاردانش، به تحصیل اشتغال دارند هدفی ارزشمند است. قانون کار جمهوری اسلامی ایران که در آبان ماه سال ۱۳۶۹ به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسیده در مواد مختلف خود به وظایف و تکالیف کارگر و کارفرما و دولت اشاره نموده است.

نیاز بازار کار کشورمان به نیروی کار نیازی دو سویه است. این بازار به کارفرما و به کارگر هر دو نیاز دارد. هر یک از این دو نیز باید به اندازهٔ کافی از متن و مفهوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران آگاهی داشته باشند. اکثر جوانانی که هم‌اکنون در آموزشگاه‌های سراسر کشور تحصیل می‌کنند، به هر حال در آینده‌ای نزدیک در نقش یک کارگر یا یک کارفرما وارد بازار کار خواهند شد. بدیهی است هرچه میزان آشنایی ایشان از مواد قانون کار بیشتر باشد، مشکلات شخصی آنها و مشکلات عمومی برای دولت کمتر خواهد بود. بر این اساس آموزش قانون کار بسیار لازم و مفید است. اما از سوی دیگر، آموزش فصل به فصل قانون کار نیز در یک فرصت کوتاه از حوصلهٔ هنرجویان و هنرآموزان خارج است. سعی ما بر آن است آنچه را که به‌صورت کاربردی مورد نیاز فراگیران عزیز است در فصل‌های مختلف این کتاب بیان نماییم. این آموزش نیازمند ایجاد انگیزه و پدید آوردن فضای عینی با به‌کارگیری مثال‌های ملموس است.

از حیث پیشینه و سابقهٔ قوانین کار، این قانون عمر بسیار طولانی ندارد. در کشورمان ایران، همانند کشورهای دیگر جهان، با پدیدآمدن تحولات صنعتی و تغییر در فرایند تولید کالا، قوانین کار به شکلی که امروز ملاحظه می‌کنیم پا به عرصه اجتماع گذاشته‌اند.

تدوین اولین قانون کار در ایران با ورود فناوری‌های جدید همزمان است.[1] در سال ۱۳۲۵ هجری شمسی اولین قانون کار تدوین گردید. عمر اجرایی این قانون کوتاه بود. تا اینکه در سال ۱۳۲۸ دومین متن قانون کار، که آن هم در اثر تحولات صنعتی، اجتماعی و سیاسی بود، تصویب و تا سال ۱۳۳۷ اجرا شد. مهم‌ترین متن قانونی در زمینهٔ کار تا پیش از انقلاب شکوهمند اسلامی در سال ۱۳۳۷ تهیه و تدوین شد. این متن هر چند دارای نواقص و مشکلاتی بود اما به‌طور کلی از قوانین تأثیرگذار در حوزهٔ قوانین اجتماعی بود. قانون کار سال ۱۳۳۷ در نوع خود از بهترین قوانین کار قبل از انقلاب اسلامی محسوب می‌شد که تا سال ۱۳۶۹ نیز اجرا گردید.

۱ــ تحولات موردنظر شامل ساختن جاده‌ها، راه‌آهن و پدیدآمدن صنایع ساده است.

انقلاب اسلامی مردم ایران به رهبری امام خمینی (ره) را باید نقطهٔ عطفی در تحولات مربوط به قانون کار در کشورمان دانست. از ابتدای پیروزی انقلاب اسلامی، نهادها در کنار گروه‌های کارگری درصدد پی‌ریزی روش‌های متفاوتی برای تدوین قانون کار، که با شرایط اجتماعی جدید هماهنگی بیشتری داشته باشد، برآمدند. نهایتاً در سال ۱۳۶۹ پس از فراز و نشیب‌های طولانی و درگیری‌های نهادهای قانون‌گذار و ناظر، سرانجام متن قانون کار به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید. این قانون دارای دوازده فصل، دویست‌و سه ماده و یکصد و بیست و یک تبصره است. تعاریف، دامنهٔ شمول، شرایط کار[۱]، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، مراجع حل اختلاف، جرایم و مجازات‌ها و سایر موارد از جمله فصل‌های قانون کار است. حمایت این قانون از کارگران بسیار مفید و گسترده است. ما سعی کرده‌ایم کتاب حاضر را براساس مواد قانون و فصل‌های مختلف آن تهیه و تنظیم کنیم.

۱ــ منظور از شرایط کار مزد، مرخصی، تعطیلات و نظایر آنهاست.

مقدمه

آموزش مفاهیم پایه کاربردی به دانش‌آموزان، مورد اهتمام نظام آموزشی در وزارت آموزش و پرورش است. آموزش مفاهیم حقوقی یکی از پایه‌ای‌ترین آموزش‌هاست. مفاهیم حقوقی، در واقع علم باارزشی است، که مستقیماً با زندگی روزمرهٔ مردم سرو کار دارد و دارای رشته‌ها و بخش‌های متعددی است. یکی از این رشته‌ها، که خوشبختانه از کاربردی‌ترین بخش‌های علم حقوق نیز هست، حقوق کار است. این مفاهیم در قالب قانون کار بر روابط میان کارگر و کارفرما حاکم است.

کاربرد مباحث قانون کار برای همه روشن و جایگاه آن در زندگی اجتماعی نیز محسوس است. نوجوانانی که هم‌اکنون در آموزشگاه‌ها به تحصیل علوم مختلف مشغول‌اند در نهایت و در آینده‌ای نزدیک در نقش کارگر و کارفرما وارد دنیای کار خواهند شد. بنابراین، آموزش مفاهیم حقوقی قانون کار برای دانش‌آموزان لازم است.

این آموزش نیازمند ابزار مناسب، از جمله منابع و مدرسان مجرب و علاقه‌مند است، تا همراه با امکانات فیزیکی و فضای آموزشی، در یادگیری و کاربرد این مفاهیم در علاقه‌مندی و انگیزش ذهن فراگیران ایجاد شود. با توجه به تجربیاتی که از تدریس کتاب قانون کار پیشین به‌دست آمد، کتاب حاضر مجدداً تألیف شد. ضمن اینکه سعی شده است از ویژگی‌های زیر بهره‌مند باشد :

۱ــ در فصل‌های آغازین، مقدماتی از علم حقوق در قالب مثال‌ها و با یک بخش‌بندی ساده تهیه و تنظیم گردیده است. در این قسمت از کتاب، هنرجویان با مقدمات علم حقوق، اعم از تعریف، تقسیم‌بندی و جایگاه علم حقوق کار آشنا خواهند شد. در فصل‌های بعد عناصری همانند کارگر، کارفرما، قرارداد کار، حل اختلاف و نظایر آنها مورد بحث قرار می‌گیرد. در آغاز هر فصل نیز اهداف و در پایان آن سؤالاتی برای آزمون درنظر گرفته شده است.

۲ــ در برخی از فصل‌ها نیز برای آشنایی دانش‌آموزان و کاربردی‌تر شدن مطلب کتاب اسنادی همانند قرارداد کار، دادخواست‌های هیئت‌های حل اختلاف و نمونه‌ای از آرای صادره آورده شده است.

۳ــ از آنجایی که در عمل ثابت شده است آشنایی با قانون کار بدون آشنایی با قانون تأمین اجتماعی اثر واقعاً مطلوب و عملی در پی ندارد، در برخی فصل‌ها میزان این

ارتباط و مباحث لازم از قانون تأمین اجتماعی نیز آورده شده است.

۴ــ برای جلوگیری از طولانی‌شدن مطالب کتاب در پانویس‌ها توضیحات لازم مربوط به معنای برخی لغات و منابع علمی قابل دسترس نیز ذکر شده است، که هنرآموزان و هنرجویان گرامی جهت مطالعه بیشتر می‌توانند به آنها مراجعه کنند.

پیشاپیش از تلاش کادر آموزشی در ارائه و تفهیم مطالب کتاب سپاس‌گزاری می‌شود.

مؤلف

هدف کلی

هدف کلی از تدریس این کتاب آشنایی دانش‌آموزان با قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹ می‌باشد. این آشنایی شامل : مرجع تصویب کنندهٔ قانون کار، الزامات این قانون و دایرهٔ شمول افرادی است که مکلّف به تبعیت از این قانون هستند.

بخش اول

حقوق

فصل اول

حقوق

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ حقوق را تعریف کند.

۲ــ تقسیم‌بندی علم حقوق را توضیح دهد.

۳ــ حقوق خصوصی را شرح دهد.

۴ــ حقوق عمومی را تعریف کند.

کلیات

به یک بازی فوتبال، که بین دو تیم برگزار می‌شود، دقت کنید. این بازی از ابتدا تا انتها، شامل مجموعهٔ بسیار زیادی قاعده[1] و قانون است. اگر این قواعد و مقررات نباشد، بازی موردنظر ممکن است به درگیری بینجامد یا اصلاً برگزار نشود. به مقرراتی که باعث می‌شود بازی فوتبال از نظم لازم برخوردار گردد، «حقوق» می‌گوییم. اگر این مقررات را به‌صورت یک نوشته یا متن درآوریم، حقوق موردنظر در قالب «قانون»، مشاهده می‌شود. اجتماع نیز برای آنکه بتواند از نظم لازم برخوردار باشد دارای قواعد و مقرراتی است که باعث می‌شود مردم از حد خودشان خارج نشوند و امکان زندگی مسالمت‌آمیز را پیدا کنند. به علمی که ما را با این مقررات و قوانین در هر حوزه‌ای آشنا سازد «حقوق» گفته می‌شود. برای رسیدن به تعریف علمی‌تری از واژهٔ حقوق می‌توانیم بگوییم :

«مجموعهٔ قواعد و مقرراتی را که در زمان معین بر یک جامعه حکومت می‌کند حقوق می‌گویند.»

شناسایی قواعد و مقرراتی که ما آنها را در زندگی به کار می‌گیریم تا بهتر و آسوده‌تر زندگی کنیم سخت و پیچیده نیست. از پرداخت وجه (پول) یک کالا که می‌خریم تا اجازه یک مغازه یا قراردادی که

۱ــ قاعده به معنی اصل، پایه است و آنچه که افراد یک اجتماع آن را رعایت می‌کنند.

برای کار کردن در یک کارگاه منعقد می‌کنیم، همه و همه مقررات و قوانینی است که ما آنها را رعایت می‌کنیم. به هرحال هر اجتماعی چه در گذشته و چه اکنون در هر نقطهٔ جهان دارای قواعد و مقرراتی است. مجموعهٔ این قواعد و مقررات را حقوق آن اجتماع یا کشور می‌گوییم. قواعد و مقررات، جایگاه یک فرد را نیز مشخص می‌کند. مثلاً اینکه فلان شخص فروشنده است، به این معناست که او بسیاری از قواعد و مقررات در زمینهٔ فروشندگی را رعایت می‌کند. یا وقتی یک نفر را با نام پدر یا مادر خطاب می‌کنیم، باید نسبت به قواعد حقوقی پای‌بند باشد.

این قواعد و مقررات جایگاه حقوقی پدر و مادر را روشن می‌کند. مثلاً پدر باید هزینه‌های زندگی را تأمین کند. در قوانین موجود نیز به این وظیفه صراحتاً اشاره شده است. پس اینکه می‌گوییم حقوق جایگاه افراد را مشخص می‌کند، منظور جایگاه اجتماعی افراد است.

حقوق یک علم است، علم شناسایی مقررات حاکم بر روابط میان افراد. به مجموعهٔ قواعد و مقررات نیز حقوق گفته می‌شود. این قواعد و مقررات فقط برای از بین بردن منازعات[1] و دعاوی[2] بین افراد نیست. بلکه حقوق سبب می‌شود که دعاوی بین مردم به روش‌های مسالمت‌آمیز حل و فصل شود.

ــ تقسیم‌بندی علم حقوق

علم حقوق به دو دستهٔ خصوصی، عمومی به شرح زیر تقسیم می‌شود :

الف) حقوق خصوصی : مجموعهٔ مقررات و قواعدی است که از روابط میان مردم با یکدیگر بحث می‌کند. این مجموعهٔ مقررات ، نحوهٔ انتقال یا به دست‌آوردن امتیاز و حقوق شخصی و قابل گذشت را توضیح می‌دهند. مهم‌ترین قانون در این دسته قانون مدنی یا حقوق مدنی است. گفتنی‌است که قوانین مدنی، از حق شخصی افراد صحبت می‌کنند، که قابل گذشت است. هرگاه در مورد یک حق یا یک قانون نتوانستیم به صراحت اظهارنظر کنیم و بگوییم که آیا این حق خصوصی است یا خیر؟ باید از خودمان بپرسیم، آیا این حق یا قانون توسط دارنده (مثلاً مالک یا صاحب یک درخت) قابل گذشت است؟ و این گذشت هیچ مانعی یا مزاحمتی ندارد؟ اگر پاسخ مثبت بود این قانون یا حقوق مربوط به آن خصوصی است. در غیر این‌صورت باید ببینیم در دسته بندی‌های دیگر حقوق جای می‌گیرد یا خیر؟

۱ــ منازعات، جمع کلمه منازعه، به معنای نزاع و درگیری است.

۲ــ دعاوی جمع کلمه دعوا، به معنای ادعا کردن و خواستن است.

ب) **حقوق عمومی** : در این دسته از علم حقوق، مجموعهٔ وظایف و اختیارات دولت و نحوهٔ تنظیم روابط میان شهروندان و دولت مورد بحث قرار می‌گیرد. «حقوق عمومی در واقع عبارت است از مجموعهٔ قواعد و مقررات حاکم بر روابط میان فرد و دولت و نهادها و دستگاه‌های درون دولت با یکدیگر».

در این بخش تکالیف و حقوق متقابل دولت و مردم مورد بحث است. مثلاً «حقوق اساسی» یک علم از مجموعهٔ حقوق عمومی است. زیرا در علم حقوق اساسی ما به دنبال مشخص کردن نحوهٔ تشکیل دولت و پدید آمدن نهادهای دولتی و حکومتی و نحوهٔ برقراری ارتباط میان این دستگاه‌ها با یکدیگر یا این دستگاه‌ها با مردم و سایر موارد از این دست هستیم.

؟ پرسش

۱ــ علم حقوق شامل چه بخش‌هایی است؟

۲ــ حقوق خصوصی چه تفاوتی با حقوق عمومی دارد؟

۳ــ علم حقوق اساسی از چه موضوعاتی بحث می‌کند؟

فصل دوم

حق و تکلیف

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ حق را شرح دهد.

۲ــ تکلیف را شرح دهد.

۳ــ منابع حق را شرح دهد.

۴ــ منابع داخلی حقوق کار را بیان کند.

۵ ــ تفاوت قانون اساسی با قوانین عادی را شرح دهد.

۶ــ علت رجوع به قانون کار را توضیح دهد.

۷ــ رأی وحدت رویّهٔ قضایی را شرح دهد.

۸ ــ پیمان جمعی کار را شرح دهد.

کلیات

تاکنون بخشی از مباحث اولیهٔ حقوق بیان شده است و فراگیران عزیز متوجه شده‌اند هدف از این مباحث، باز کردن پنجره‌ای برای ورود به بحث بسیار مهم قانون کار است. برای پیدا کردن این مفاهیم و مفاهیمی که در حوزهٔ حقوق کار، به‌ویژه حقوق عمومی، بنیادی‌تر هستند لازم است بدانیم حق و تکلیف چیست؟ حق و تکلیف دو اصطلاح در حوزه حقوق است. حق به‌معنای قدرت و اختیار و امتیاز است و تکلیف نیز به‌معنای وظایف و تعهداتی است که هر فرد دارد. این دو مفهوم در مقابل یکدیگر هستند و همیشه نیز با هم هستند. در واقع حق و تکلیف در کنار هم و به موازات هم هستند. به این ترتیب که هر جا ما با حقی روبه‌رو هستیم با تکلیف نیز مواجه خواهیم بود. بنابراین در مقابل هر حقی تکلیفی نیز وجود دارد. مجموعه حق‌ها و تکلیف‌ها در یک اجتماع، نظام حقوقی آن کشور را تشکیل می‌دهد.

ـ منابع حق

هر حقی در اجتماع سرچشمه‌ای دارد. هیچ حقی وجود ندارد مگر آنکه واجد یک منبع یا منشأ باشد. در جوامع مختلف، این منابع متعدد و متفاوت‌اند. در مکاتب فکری مبنی بر اندیشهٔ دینی، یکی از منابع حق «وحی» و کتاب است که فراگیران ارجمند کاملاً با آن آشنا شده‌اند. اما از دیدگاه علم حقوق کار، با سایر رشته‌های حقوق، منابع حق به شکل دیگری نیز تعبیر می‌شوند. اغلب اندیشمندان منابع حقوق کار را به دو دستهٔ داخلی و خارجی تقسیم‌بندی کرده‌اند. به جهت اهمیّت منابع و سرچشمه‌های حقوق کار، این منابع را به شرح زیر توضیح می‌دهیم :

الف) منابع داخلی حقوق کار

۱ــ قانون اساسی : مهم‌ترین منبع حق در هر جامعهٔ توسعه یافته یا در حال توسعه، قانون اساسی است. قانون اساسی به عنوان یک میثاق و سند ملی نخستین منبع حق است. به این ترتیب افراد یک اجتماع برای پی‌بردن به حقوق خود باید از مُفاد و اصول قانون اساسی کشور خود آگاهی داشته باشند.

۲ــ قوانین عادی : علاوه بر قانون اساسی، قوانین دیگری که درجهٔ اهمیت‌شان از قانون اساسی کمتر است نیز وجود دارند که «منابع حق» تلقی می‌شوند و به آنها قوانین عادی می‌گویند. قوانین عادی در واقع قوانینی هستند که به تصویب مجلس یا قوهٔ مقننه، که یکی از قوای سه‌گانه است، رسیده باشند. در کشور ما قوانین، علاوه بر اینکه در مجلس به تصویب می‌رسند، لازم است به تأیید شورای نگهبان نیز برسند تا در صورتی‌که با قانون اساسی مغایر باشند از تصویب و اجرای آنها جلوگیری شود.

بخش عمده از مقررات و ضوابط در زمینهٔ روابط میان کارگر و کارفرما در قوانین عادی درج شده‌اند. قانون کار یکی از مهم‌ترین این قوانین است. قانون کار یک قانون عادی است و نباید با مفاد قانون اساسی مخالفتی داشته باشد. اگر بخواهیم با حقوق و تکالیف کارگر یا کارفرما آشنا شویم، مجبوریم به قانون کار مراجعه کنیم. قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوّب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام یکی از منابع بسیار مهم حقوق کار است. در همین خصوص می‌توان به قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۴ یا قانون بیمهٔ بیکاری مصوّب سال ۱۳۶۲ نیز اشاره کرد.

علاوه بر قانون اساسی و قانون عادی، آراء وحدت رویّه قضایی، پیمان‌های جمعی، مصوّبات قوهٔ مجریه، عرف و عادات شغلی و در نهایت، قرارداد دو جانبه میان کارگر و کارفرما نیز از جمله منابع حقوق به‌شمار می‌آیند و برای دست‌یابی یا آشنایی به حقوق و تکالیف خود، لازم است به آنها، که ذیلاً توضیح داده می‌شوند، مراجعه کنند.

۳ــ آراء وحدت رویّهٔ قضایی : در واقع مجموعهٔ احکام و آراء صادر شده توسط مراجع عالی قضایی هستند که، به دلیل تناقض در آرای دادگاه‌های پایین‌تر، در دیوان عالی کشور یا دیوان عدالت اداری صادر شده‌اند. آراء وحدت رویّهٔ قضایی، به‌دلیل آنکه قوانین نتوانسته‌اند به مشکلات قضایی پاسخ در خور بدهند، پدید آمده‌اند. این آراء که توسط دو مرجع پیش گفته صادر می‌شوند، برای سایر مراجع قضایی و افراد و نهادهای اداری نیز، الزام‌آور هستند. بخشی از تکالیف و حقوق افراد در زمینهٔ کار و مسائل مربوط به آن نیز در این آراء مورد اشاره قرار گرفته است.

۴ــ پیمان‌های جمعی : پیمان جمعی کار از منابع اختصاصی حقوق کار است و به روابط میان کارگر و کارفرما اختصاص دارد، به طوری‌که در سایر رشته‌های حقوقی نمی‌توان سراغی از آن گرفت. این پدیده درواقع، نتیجه روابط جمعی کار[1] است. پیمان جمعی کار، قرار داد یا توافقی است که میان یک یا چند تشکل کارگری از یک سو، و یک یا چند تشکل کارفرمایی یا یک کارفرما از سوی دیگر، با نظارت دولت منعقد می‌شود.

کارگران برای دست‌یابی به حقوق کامل خود باید بدانند آیا در کارگاه موردنظر یا حرفه‌ای که به آن اشتغال دارند پیمان جمعی کار وجود دارد یا خیر؟ این آگاهی می‌تواند چه کارگر و چه کارفرما را به حقوق و تکالیف خود بیشتر آشنا کند.

۵ــ مصوّبات قوهٔ مجریه : مصوبات قوهٔ مجریه نیز از جمله منابع حقوق کارند. از آنجایی که نمی‌توان در متن قانون به همهٔ جزئیات اشاره نمود و با توجه به اینکه عموماً قوانین، کلّی و عام‌اند و برای زمان‌ها و مکان‌های مختلف وضع می‌شوند، لازم است در کنار قانون و البته در راستای آن، متن‌ها و نوشته‌های دیگری وجود داشته باشند تا با استفاده از آنها بتوانیم منظور قانون‌گذار را بهتر درک کنیم و امکان اجرای قانون را نیز پدید آوریم.

به این منظور قانون اساسی به قوهٔ مجریه اجازه داده است در راستای قانون و با این شرط که هیچ‌یک از بندهای قانون مخدوش نشود و مغایرتی با آن نداشته باشد، نسبت به تنظیم و تصویب آیین‌نامه‌ها یا بخش‌نامه‌ها برای اجرای بهتر قانون، اقدام نماید. این بخش از منابع حقوق کار، هرچند از لحاظ درجه و اهمیت پایین‌تر از موارد پیش‌گفته است، اما به دلیل آنکه به جزئیات اشاره می‌کند بسیار گسترده است و در این خصوص وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و کارشناسان آن در تدوین

۱ــ روابط جمعی کار در کنار روابط فردی کار مورد توجه است. بحث‌های مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و حل اختلاف گروه‌های کارگری و کارفرمایی را می‌توان از جمله مباحث مربوط به روابط جمعی کار به‌شمار آورد. روابط فردی نیز مجموعه‌ای از حقوق و تکالیف است که فقط شامل یک کارگر و یک روابط کار فرما می‌شود، برای نمونه قرارداد کار یک رابطه فردی است.

این آیین‌نامه‌ها سهم زیادی دارند.

۶ــ عرف و عادات شغلی : ششمین منبع از منابع حقوق کار، عرف و عادات شغلی است. این عرف‌ها فاقد تعریف مشخص هستند و با توجه به هر یک از مشاغل به گونه‌ای متفاوت مطرح می‌شوند. عرف‌ها می‌توانند در یک کارگاه رایج باشند و در کارگاه دیگری با همان مشخصات وجود نداشته باشند. برای مثال، می‌توان تصور نمود که در یک کارگاه، ارائه خدمات تغذیه رایگان به‌صورت یک عرف درآمده باشد. در این صورت این عرف از جمله حقوق کارگران و تکلیف کارفرما خواهد بود و اختصاص به همان کارگاه خواهد داشت.

ب) منابع خارجی حقوق کار

منابعی که در مباحث قبل به آن اشاره شد، از جمله منابع داخلی حقوق کار هستند. برای اینکه گفته‌ها کامل شود لازم است اشاره کنیم که بخش مهمی از منابع حقوق کار ریشه خارجی دارند.

این منابع را به‌صورت مستقیم نمی‌توان مورد استفاده قرار داد و برای قابلیت استناد به آنها از سوی کارگران، کارفرمایان یا سایر افراد لازم است در مجموعهٔ منابع داخلی درآیند. این منابع خارجی به دو دستهٔ «قراردادهای دوجانبه میان کشورها» و «سازمان بین‌المللی کار» به شرح زیر تقسیم می‌شوند.

۱ــ قراردادهای دو جانبه میان کشورها : این منبع یکی از قدیمی‌ترین منابع خارجی حقوق کار به‌شمار می‌آید و میان کشورهای طرف قرارداد لازم‌الاجراست. این قراردادها معمولاً به دلیل مهاجرت وسیع کارگران از کشورهای پرجمعیت به کشورهای نیازمند نیروی کار پدید می‌آید و بعضاً می‌توانند در سامان‌دهی وضعیت رفاهی و معیشتی کارگران شاغل در کشورهای نیازمند نیروی کار نقش بسیار مهمی ایفا نمایند. از جمله این قراردادها می‌توان به قرارداد بین‌المللی میان کشورهای آسیای جنوبی یعنی هند و پاکستان با کشورهای حاشیهٔ جنوبی خلیج‌فارس اشاره نمود. این اسناد بین‌المللی فقط برای کشورهای امضاکنندهٔ آن الزام‌آور است و شامل سایر کشورها نمی‌شود.

۲ــ سازمان بین‌المللی کار : این سازمان، در سال **۱۹۱۹** میلادی پایه‌گذاری شده است[۱]. این سازمان یک تشکل بین‌المللی از نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان سراسر جهان است و می‌توان آن را «پارلمان جهانی کار» نامید. اساس‌نامه و مصوبات این سازمان اصلی‌ترین و مهم‌ترین منبع حقوق کار

۱ــ سازمان بین‌المللی کار با علامت اختصاری (ILO).

در عرصهٔ جهانی به شمار می‌روند. کشورهای مختلف با استفاده از مصوبات این سازمان به سامان‌دهی بازار کار خود می‌پردازند. علاوه بر اساس‌نامهٔ این سازمان، مصوباتی نیز هر ساله توسط سازمان مذکور برای استفاده کشورهای جهان ارائه می‌شوند که با دو نام «مقاوله‌نامه[1]» و «توصیه‌نامه[2]» شناسایی می‌شوند. درجهٔ اعتبار، اهمیت و الزام «مقاوله‌نامه»ها قطعاً بیش از «توصیه‌نامه» است.

؟ پرسش

۱ـ حق و تکلیف را تعریف کنید و رابطهٔ آن دو را با هم توضیح دهید.

۲ـ آیا عرف‌ها در همه کارگاه‌ها مشابه و یکسان هستند؟ شرح دهید.

۳ـ منابع خارجی حقوق کار شامل چه مواردی می‌شوند؟ آنرا شرح دهید.

۴ـ مصوبات سازمان بین‌المللی کار شامل چه مواردی است؟ آن موارد را توضیح دهید.

۵ـ بخش عمدهٔ ضوابط و مقررات کار در چه قانونی درج شده است؟ این قانون در چه سالی و توسط چه مرجعی تصویب شده است؟ آن را شرح دهید.

۱ـ مقاوله‌نامه یا Convention.

۲ـ توصیه‌نامه یا Recomendation.

فصل سوم

قانون

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ قانون را تعریف کند.

۲ــ هستهٔ اولیهٔ قانون را بشناسد.

۳ــ فرق لایحه و طرح را شرح دهد.

۴ــ قوانین کیفری را تعریف کند.

۵ــ اهمیت قوانین کیفری را توضیح دهد.

۶ــ اقسام قوانین را توضیح دهد.

۷ــ نهاد پدیدآورنده قانون را بشناسد.

۸ ــ رابطهٔ حقوق و قانون را شرح دهد.

کلیات

قانون، متن نوشته شده‌ای است که به تصویب «قوهٔ مقننه»[1] رسیده باشد. آنچه هستهٔ اولیهٔ قانون را تشکیل می‌دهد «پیشنهاد قانون» نامیده می‌شود. این پیشنهاد می‌تواند از سوی نمایندگان مجلس یا قوهٔ مقننه یا از سوی قوهٔ مجریه باشد. در کشور ما ایران و به صورت یک اصطلاح کاملاً شناخته شده، پیشنهاد نوع اول را «طرح» و پیشنهاد نوع دوم را «لایحه» می‌گویند. در هر حال پس از ارایه «پیشنهاد قانونی» به مجلس و پس از شور و مشورت نمایندگان، با تصویب مجلس متن قانون پدید می‌آید.

۱ــ قوه مقنّنه یا مجلس، نهاد و سازمانی است که در نظام سیاسی یک کشور قوانین لازم را برای اداره اجتماع تصویب می‌کند.

مطالعه آزاد

قانون را قوهٔ مقننه یا مجلس پدید می آورد، اما متن قانون اساسی که یک میثاق ملی است، توسط قوهٔ مقننه نوشته نمی‌شود یا تغییر نمی‌کند، بلکه قوهٔ دیگری تحت عنوان قوهٔ مؤسس به کار تهیه و تدوین قانون اساسی می‌پردازد. ما اکنون در خصوص قوانین عادی صحبت می‌کنیم و این توضیحات در خصوص آیین‌نامه‌ها یا مصوبات قوهٔ مجریه نیست. منظور از قانون همان مصوبات قوهٔ مقننه است. در کشور ما ایران، متن قانون باید به تأیید شورای نگهبان برسد تا احیاناً مخالف قانون اساسی یا شرع مقدس اسلام نباشد.

قانون از گذشته‌ای بسیار دور در جوامع وجود و کاربرد داشته است، اما نحوهٔ پدید آمدن آن شبیه امروز نبوده است. قوانین می‌توانند منشأ الهی یا فردی داشته باشند. در گذشته، افرادی با نام سلطان، پادشاه یا حاکم دست به تنظیم، ابلاغ و اجرای قانون می‌زدند. از قدیمی‌ترین متن‌هایی که می‌توان نام قانون بر آن نهاد و متن یا نوشته آن تقریباً شبیه کتاب‌های قانون حال حاضر است، قوانینی است که در روم باستان و در عهد پادشاهی با نام «ژوستی‌نین»، پدید آمد هم‌اکنون، پس از گذشت بیش از دو هزار سال قوانین از تصویب مجالس قانون‌گذاری کشورها می‌گذرند و برای مردم لازم‌الاجرا هستند.

هدف قانون، تنظیم روابط میان افراد اجتماع است. البته قوانین اهداف دیگری نیز دارند. برای مثال، امنیت یکی از دستاوردهای قانون است. همچنین قوانین می‌توانند روابط میان دولت و شهروندان را تنظیم کنند. قوانین اساسی یا قوانین مربوط به انتخابات و تشکیل احزاب نیز از این دسته‌اند.

برخی از قوانین جنبهٔ تفسیری یا تکمیلی دارند و به تعریف محتوای یک حق می‌پردازند. برای مثال، اینکه مشخص شود چگونه می‌توان مالک یک منزل مسکونی شد یا چه کسی قانوناً صاحب یک زمین است.

برخی قوانین نیز جنبهٔ آمره دارند و الزام‌آور هستند. اینگونه قوانین برای اینکه افراد از اجرای آنها سرباز نزنند و کاملاً اجرا شوند و صلابت خود را حفظ کنند، دارای ضمانت هستند. قانون آمره، متن الزام‌آوری است که یک هدف

عمومی را دنبال می‌کند. برای آنکه اجرای قانون تضمین شود و افراد از اجرای آن شانه خالی نکنند، به قوانین آمره، که دارای ضمانت‌های اجرایی محکمی هستند، نیاز است. برای مثال، اگر کسی مالکیت شخص دیگری را نسبت به منزل مسکونی‌اش مخدوش نمود، مجازات می‌شود و ممکن است مجازات او زندان باشد. با توجه به آنچه گذشت، پیوند میان قوانین تکمیلی و تفسیری روشن شد. قوانین تکمیلی قبلاً نحوهٔ اعمال مالکیت یا دست آوردن مالکیت را بر خانه موردنظر مشخص کرده‌اند و اکنون قوانین آمره، با الزامی که در خود دارند، امکان مخدوش شدن این مالکیت را از بین می‌برند.

تقسیم‌بندی قوانین

قوانین به دسته‌های مختلفی تقسیم می‌شوند. یکی از مهم‌ترین این تقسیم‌بندی‌ها، قوانین کیفری و قوانین حقوقی هستند. قوانین کیفری که برای ایجاد امنیت، رفاه و آسایش و برقرار کردن نظم عمومی در اجتماع پدید آمده‌اند، با ضمانت‌های بسیار سنگینی همراه‌اند. برای مثال، هرکس نظم عمومی را برهم زند به یک سال حبس محکوم می‌شود. این تضمین، نظم عمومی را تثبیت و ماندگار می‌کند. یا هرکس اختلاس نماید، علاوه بر دریافت مبلغ اختلاس شده به نفع دولت، به تناسب جرم بین شش ماه تا ده سال حبس می‌شود. قوانین کیفری از جمله مهم‌ترین قوانین در درون هر اجتماع است.

در کنار قوانین کیفری، قوانین حقوقی یا مدنی، بخش دیگری از قوانین را در یک کشور تشکیل می‌دهند. قوانین مدنی برای اجرا یا عدم اجرا مجازاتی درپی ندارند.

رابطهٔ حقوق و قانون

پس از طرح و تشریح واژه‌های حقوق و قانون، لازم است رابطه میان آنها نیز مورد بحث قرار گیرد. حقوق مجموعهٔ بایدها و نبایدهاست. هنجارهایی است که با اجرای آن می‌توان روابط میان افراد یک اجتماع را تنظیم کرد، اما قانون یک متن نوشته شده براساس همان هنجارهاست. در واقع نمود و تصویر حقوق در متن قانون آمده است.

حقوقی که در اجتماع وجود دارد، در واقع مجموعهٔ تکالیف و امتیازاتی است که افراد نسبت

به یکدیگر دارند. حال برای امکان استناد به این حق‌ها و تکلیف‌ها لازم است متنی وجود داشته باشد تا مردم با مطالعه و آگاهی یافتن از آن، امکان سوءِ برداشت آن نیز کاهش یابد.

هرچه واژه‌های قانون شفاف‌تر و دقیق‌تر تنظیم شده باشد، امکان سوءبرداشت نیز کاهش می‌یابد. در اجتماع، حق‌ها، امتیازات و تکالیف متفاوتی برای افراد پیش‌بینی شده است. افراد می‌دانند که نباید دست به سرقت بزنند، اما تعریف سرقت، سارق، مرجع رسیدگی کننده به جرم سرقت، میزان مجازات و نظایر آن، در متن قانون مورد اشاره قرار گرفته است.

نکتهٔ بسیار مهم در اینجا قاعده جهل به قانون است. این قاعده، که به صورت کامل عبارت است : «جهل به قانون رافع مسئولیت نیست»، اصلی است که براساس آن هرگاه متن قانون به‌صورت رسمی انتشار یافته باشد، افراد ملزم به اطاعت و پیروی از آن هستند و هیچ‌کس نمی‌تواند به این بهانه که از متن قانون آگاهی نداشته است از اجرای قانون سرباز زند. هنگامی که متن قانون به تصویب می‌رسد متن مذکور از طریق یک رسانه، که در کشور ما روزنامه رسمی جمهوری اسلامی[1] است، منتشر می‌شود و با این انتشار، اصل بر آن است که همهٔ مردم در یک مهلت خاص از متن قانون آگاهی یافته‌اند.

؟ پرسش

۱ــ «جهل به قانون رافع مسئولیت نیست» را توضیح دهید.

۲ــ رابطهٔ میان قانون و حقوق را توضیح دهید.

۳ــ هدف قانون را توضیح دهید.

۴ــ تقسیم‌بندی قوانین را بیان نمایید.

۵ــ تأثیر قوانین کیفری را در اجتماع شرح دهید.

۱ــ روزنامهٔ رسمی جمهوری اسلامی با روزنامهٔ کثیرالانتشار جمهوری اسلامی متفاوت است. مطالب مندرج در روزنامه رسمی جمهوری اسلامی قابل استناد است.

فصل چهارم

حقوق کار

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ موضوع حقوق کار را شرح دهد.

۲ــ پیدایش حقوق کار را شرح دهد.

۳ــ مشخصات حقوق کار را شرح دهد.

۴ــ حمایت‌های لازم از کارگران در قانون جمهوری اسلامی ایران را توضیح دهد.

۵ــ پویایی علم حقوق کار را توضیح دهد.

۶ــ دو جنبه بودن حقوق کار را بیان کند.

۷ــ سه‌جانبه‌گرائی در حقوق کار را توضیح دهد.

کلیات

حقوق کار از رشته‌های جدید علم حقوق است و سابقهٔ آن به بیش از ۲۰۰ سال نمی‌رسد. حقوق کار، که از روابط میان کارگر و کارفرما بحث می‌کند، از جمله عجیب‌ترین شاخه‌های علم حقوق است، زیرا هرچند آن را در حوزهٔ حقوق عمومی دسته‌بندی می‌کنند، اما زمینه‌هایی از حقوق خصوصی نیز در آن مشاهده می‌شود. حقوق کار، از لحاظ موضوعی عمدتاً در حوزهٔ حقوق عمومی قرار دارد اما خالی از مباحث حقوق خصوصی نیز نیست.

ــ تعریف حقوق کار

حقوق کار عبارت است از «مجموع قواعد، مقررات، ضوابط حاکم بر روابط میان کارگر و کارفرما در کنارِ نظارت دولت» همان‌گونه که سایر رشته‌های حقوق از روابط میان اشخاص صحبت می‌کنند، علم حقوق کار نیز به بررسی روابط میان کارگر و کارفرما می‌پردازد. البته روابطی که همیشه دولت‌ها بر آن نظارت دارد.

مطالعه آزاد

از لحاظ تاریخی، حقوق کار محصول رخدادهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی دو قرن اخیر است. حقوق کار و نقطه پدید آمدن آن، با پدیدهٔ انقلاب صنعتی مرتبط است. انقلاب صنعتی، که خود حاصل یک انقلاب فکری و اجتماعی در کشورهای غرب اروپا بود، زمینه‌ساز پدید آمدن تکنولوژی، تولید انبوه، تأسیس کارخانه‌ها و بنگاه‌های بزرگ تولیدی شد. این بنگاه‌های اقتصادی، که کارگران بسیاری را در خود جمع کرده بودند، باعث شدند طبقه‌ای به نام کارگر شکل گیرد. کارگران با فشاری که به دولت‌ها وارد کردند، آنها را مجبور نمودند تا برای حفظ منافع و جلوگیری از بهره‌کشی کارگران، قوانینی مرتبط با حوزهٔ صنعت و روابط کار تدوین کنند. فشار طبقهٔ کارگر باعث شد قانون کار و به تبع آن حقوق کار پدید آید. بنابراین، حقوق کار، برخلاف سایر رشته‌های حقوق، همانند حقوق مدنی و حقوق جزا (حقوق کیفری)، سابقه‌ای چند صد ساله یا هزار ساله ندارد.

تقسیم‌بندی علم حقوق و جایگاه علم حقوق کار

علم حقوق به دو دستهٔ بسیار مهم حقوق عمومی و حقوق خصوصی تقسیم‌بندی می‌شود. حال باید دید، علم حقوق کار در کدام دسته می‌گنجد؟ در این زمینه بین علمای حقوق توافق وجود ندارد. برخی معتقدند که حقوق کار صرفاً یک حقوق عمومی و دولتی است و هیچ زمینهٔ خصوصی در آن مشاهده نمی‌شود. از سوی دیگر، برخی معتقدند این علم کاملاً از ضوابط حقوق خصوصی تبعیت می‌کند. از دلایلی که دستهٔ اول به آن اشاره می‌کنند، دخالت بسیار زیاد دولت در روابط کار و وجود قواعد و قوانین الزام‌آور در این خصوص است. در این صورت، گروه اول حقوق کار را جزء حقوق عمومی قلمداد می‌کنند. اما گروه دوم بر این باورند که قرارداد کار و توافق بین کارگر و کارفرما، تعیین‌کننده نوع و کیفیت روابط میان این دو شخص است. بنابراین، حقوق کار در قلمرو حقوق خصوصی قرار دارد زیرا توافق افراد و اِعمال اراده توسط طرفین قرارداد نشان‌دهندهٔ خصوصی بودن این رابطه است.

با همهٔ این توضیحات، باید اذعان نمود که حقوق کار نه صرفاً خصوصی و نه صرفاً عمومی است. زیرا در این رشته از علم حقوق، گاه از قواعد و ضوابط خصوصی و گاه از اصول و قواعد حقوق عمومی استفاده شده است. این خصوصیت باعث شده است که این علم را صرفاً خصوصی یا صرفاً عمومی ندانیم و این از ویژگی‌های حقوق کار است.

مشخصات حقوق کار

برای شناسایی هرچه بیشتر حقوق کار، لازم است مشخصات آن مورد بازبینی قرار گیرد. هر علمی برای خود مشخصاتی دارد. رشته‌های حقوقی نیز واجد مشخصاتی هستند. حقوق کار نیز از این قاعده مستثنا نیست. مشخصاتی که برای علم حقوق کار برشمرده می‌شود از ذات این حقوق سرچشمه می‌گیرد. این مشخصات عبارت‌اند از :

۱ــ جدید و امروزی بودن علم حقوق کار

مقرراتی که در زمینهٔ روابط کارگر و کارفرما تدوین شده و تمام حقوق کار یا قانون کار را دربرمی‌گیرد، نسبت به سایر رشته‌های حقوقی، از جمله حقوق مدنی، حقوق جزا یا حتی حقوق بین‌الملل سابقه و عمر چندانی ندارد و در برخی کشورها عمر مقررات مربوط به روابط کارگر و کارفرما از ۵۰ سال کمتر است.

در واقع باید گفت مفاهیمی همانند کارگر، کارفرما، قرارداد کار و نظایر آنها اصطلاحات جدیدی هستند که در قرن اخیر در نظام‌های حقوقی، به آنها اشاره شده است. برای نمونه در کشورمان، تا سال ۱۳۱۵ هنوز واژه‌های همانند، کارگر، کارفرما یا قرارداد کار، مورد استفاده قرار نمی‌گرفت و در کتاب‌های علمی نیز به آن اشاره‌ای نمی‌شد.

۲ــ پویایی حقوق کار

حقوق کار از جمله قوانینی است که تحولات درونی دارد. مقررات این علم روزبه‌روز در حال تغییرند. این تغییر نیز ریشه در ذات این علم دارد. با تحولاتی که در زمینهٔ صنعت، تکنولوژی و اقتصاد پدید می‌آید علم حقوق کار نیز ناچار به تغییر است. برای نمونه، در گذشته کارگران براساس قانون هر روز ده ساعت کار می‌کردند. اما این میزان در سال‌های اخیر به کمتر از هشت ساعت کاهش یافته است. در برخی کشورها ساعت کار روزانه و قانونی کارگران به شش ساعت می‌رسد.

تغییرات در این خصوص نشان‌دهندهٔ پویایی و تحول‌پذیری این حقوق است. این پویایی و تغییردرونی در سایر زمینه‌ها نیز مشاهده می‌شود. از جمله می‌توان به میزان مزد کارگران، مرخصی، حقِ

داشتن تشکل جمعی (همراه با اجازهٔ فعالیت این تشکل‌ها) حقِ اعتصاب، از جمله حقوق و امتیازات بسیار حساسی هستند که براساس داشتن خصلت پویایی در این عرصهٔ حقوقی پدید آمده‌اند و همواره در حال تکامل و به‌روز شدن نیز هستند.

۳ــ دو جنبه بودن حقوق کار

در این رابطه، باید گفت که حقوق کار هم واجد جنبه‌های حقوق خصوصی و هم واجد جنبه‌های حقوق عمومی است. زیرا از یک طرف حضور بسیار چشم‌گیر دولت در این عرصه است و از سوی دیگر، کارگر و کارفرما از جمله اشخاص حقوق خصوصی هستند و باید آنچه را که توافق می‌نمایند، چنانچه مخالف قوانین موجود نباشد اجرا کنند. به تعبیر ساده‌تر، مقررات حقوق کار هم الزامی وهم بعضاً اختیاری و قابل اعمال نظر از سوی کارفرما و کارگر است. بر این اساس، این مقررات هم عمومی است و هم خصوصی. به هر روی، مقررات مربوط به حقوق کار را صرفاً، نه می‌توان خصوصی و نه صرفاً و تماماً عمومی، فرض نمود و این مقررات دارای هر دو جنبه است. بر همین اساس اصطلاح دو جنبه بودن یا به تعبیر برخی از استادان علم حقوق کار، ذوجنبتَین را به خود می‌طلبد.

۴ــ سه جانبه بودن حقوق کار

از دیگر خصوصیات بارز حقوق کار سه جانبه بودن آن است. مفهوم سه جانبه بودن کار از این سؤال روشن خواهد شد که آیا روابط میان کارگر و کارفرما فقط تحت تأثیر ارادهٔ طرفین این رابطه است؟ در واقع این سؤال به دو سؤال فرعی‌تر تقسیم می‌شود که آیا بر روابط میان کارگر و کارفرما شخص یا نهاد دیگری نیز تأثیر دارد؟ سؤال دوم اینکه روابط میان کارگر و کارفرما چه تأثیری بر سایر نهادها و افراد دارد؟ پاسخ به این سؤال خود به خود ذهن ما را معطوف به حضور دولت می‌کند. سه جانبه بودن حقوق کار یا قانون کار نشان‌دهندهٔ تأثیرپذیری بسیار زیاد سه گروه یا سه نهاد از یکدیگر در عرصه روابط کار است. این سه طرف یا سه جریان عبارت‌اند از، کارگر، کارفرما و دولت.

توجه به هریک از سه‌طرف روابط کار و تأثیر مسلم آنها بر یکدیگر آنچنان اهمیت فراگیری دارند که غفلت از هرکدام آنها باعث به بیراهه رفتن خواهد شد و ما را از دریافت مفهوم واقعی حقوق کار و قانون کار باز خواهد داشت. سه جانبه گرایی به مفهوم ارتباط تنگاتنگ میان سه گروه کارگر، کارفرما و دولت است. تأثیرپذیری نیز به مفهوم آن است که اقدامات اقتصادی یا سیاسی دولت یا مجلس یا هر یک از نهادهای دولتی، چنانچه با خردمندی و بررسی و دقت نظر همراه نباشد، ممکن است به دو طرف دیگر این رابطه سه جانبه است آسیب وارد کند. از سوی دیگر کارگران یا کارفرمایان نیز چنانچه بدون اطلاع از مشکلات و موانع پیش روی مجریان و مسئولان دولتی تقاضای سنگین و غیرقابل اجرایی

بنمایند یا فشار زیادی بر بدنهٔ دولت وارد کنند، دولت نخواهد توانست روابط میان کارگر و کارفرما را از طریق تصویب قوانین مفید تنظیم نماید.

باید بپذیریم که روابط کار با هماهنگی سه عامل کارگر، کارفرما و دولت تنظیم می‌شود. با این استدلال، سه جانبه‌گرایی در حقوق کار یکی از اصولی‌ترین و بنیادی‌ترین نکاتی است که همیشه در مباحث کارگری مطرح می‌شود و نشان از آن دارد که هیچ یک از طرفین رابطه کار یا دولت به تنهایی نمی‌توانند روابط کار را تنظیم کنند.

پذیرش اصل سه جانبه‌گرایی باعث شده است نهادهای مرتبط با کار نیز سه جانبه باشند. برای مثال، هیئت‌های رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما[1] ساختاری سه جانبه دارند. همچنین هر ساله مزد کارگران و کارفرمایان در «شورای عالی کار[2]» تعیین می‌گردد. این موضوع باعث می‌شود منافع هر سه طرف این رابطه سه جانبه مورد توجه قرار گیرد و هر سه طرف نیز با مشکلات و موانع طرف دیگر آشنا شوند. سازمان بین‌المللی کار (ILO) نیز، به عنوان یک نهاد فراکشوری، ساختاری سه جانبه دارد و تصمیم‌گیری در این سازمان، با دخالت هر سه طرف، یعنی نمایندگان دولت‌ها، نمایندگان کارگران و نمایندگان کارفرمایان، که از کشورهای مختلف در این سازمان جمع شده‌اند، صورت می‌پذیرد.

۵ــ حمایت‌آمیز بودن حقوق کار

مقررات قانون کار، چه در ایران و چه کشورهای دیگر به دنبال حمایت از کارگر است. این خصیصهٔ حقوق کار را **حمایت‌آمیز بودن** می‌گویند. این مشخصه در غالب مواد قانون کار قابل مشاهده است. چنانچه به اولین قوانین کار، که در کشورهای مختلف، به‌ویژه کشورهای غرب اروپا از جمله انگلستان و فرانسه، نگاهی گذرا داشته باشیم به این موضوع مهم دست خواهیم یافت که این مقررات درصدد ایجاد شرایط بهتری برای کارگر بوده است. باید توجه داشت در یک رابطه کارگری و کارفرمایی، طرفی که از لحاظ قدرت چانه‌زنی ضعیف‌تر است، امکان دارد بیشتر مورد سوء استفاده و بهره‌کشی قرار گیرد. در طول تاریخ نیز مثال‌های بسیار زیادی از بهره‌کشی نیروی کار به چشم می‌خورد. با این وصف اگر بخواهیم روابط میان کارگر و کارفرما براساس عدالت و انصاف تنظیم شود، ضرورت دارد قوانینی تصویب شود که حمایت لازم را از طرف ضعیف‌تر یعنی کارگر به عمل آورد.

۱ــ هیئت‌های رسیدگی به اختلاف کارگر و کارفرما، موضوع فصل نهم قانون کار، این هیئت‌ها مرجع رسیدگی به اختلاف میان کارگر و کارفرما هستند.

۲ــ شورای عالی کار موضوع ماده ۱۶۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ساختاری سه‌جانبه دارد.

بهترین و عمیق‌ترین حمایت‌هایی که از کارگر در مقررات و قوانین کار، چه در ایران و چه در سایر کشورها، صورت پذیرفته شامل حمایت از کودکان و در واقع جلوگیری از به‌کارگیری کودکان در کارهای سخت و زیان‌آور است و الزام کارفرمایان به بیمه نمودن کارگرانی است که استخدام کرده‌اند. لزوم پرداخت حداقل قانونی مزد از سوی کارفرما به کارگر، حمایت از کارگران برای داشتن سندیکا یا تشّکل کارگری برای دفاع از حقوق صنفی خود، دریافت مزد مساوی در برابر کار هم‌ارزش، بدون توجه به جنسیت، نژاد، زبان، اعتقادات و نظایر آنها، از جمله حمایت‌هایی است که با مطالعهٔ مواد قانون کار کشورمان نیز قابل مشاهده هستند.

۶ــ امری یا الزامی بودن حقوق کار

بخشی از قوانین که شهروندان یک کشور باید آنها را اجرا کنند، قوانین امری است. امری بودن یک قانون ناشی از خواست قانون‌گذار، اهمیت موضوع و توجه به نتایج آن است. برای مثال، اینکه «کسی حق ندارد به دیگری آسیب وارد کند»، اگر با سه عامل یاد شده، مقایسه شود، با این جملات قابل توضیح است: ابتدا اینکه تکلیف خسارت وارد نکردن به دیگران را قانون‌گذار مشخص کرده است، پس آسیب نرسیدن به بدن، جان، مال، خانواده و حیثیت یک نفر موضوع بسیار مهمی است. شک نیست چنانچه به دیگران هرگونه آسیب جانی، مالی، حیثیتی یا خانوادگی وارد شود نتایج بسیار بدی در جامعه به دنبال خواهد داشت. شاید بتوان گفت در صورت نبودن چنین امری، نظم عمومی در هر کشور یا اجتماعی برهم خواهد خورد.

قوانین امری در ذات خود هم امر و هم نهی را تأکید می‌کنند. معمولاً قوانین کیفری که به دنبال تعقیب و مجازات متخلفان از قانون‌اند امری هستند. همین طور قوانین مالیاتی و قوانین مربوط به امنیت ملی نیز از این دسته‌اند.

قوانین امری، در کنار قوانین توصیفی، کلیات قانون هرکشوری را تشکیل می‌دهند. قوانین توصیفی، قوانینی هستند که در خصوص موضوعی بدون آنکه امر یا نهی خاصی داشته باشند، توضیح می‌دهند یا توصیف می‌کنند. برخی قوانین نیز از هر دو ویژگی برخوردار هستند. برای مثال، قانون کار جمهوری اسلامی ایران هم امری و هم توصیفی است. از جمله، مادهٔ یک و پنج قانون کار صرفاً به تکلیف کارگران و کارفرمایان در رعایت و اجرای مقررات این قانون اشاره می‌کند. اما در مواد دو، سه و چهار به توصیف کارگر و کارفرما می‌پردازد.

برای اینکه قوانین امری به اجرا درآیند لازم است قانون‌گذار برای آنها ضمانت اجرای قوی پیش‌بینی نماید. قوانین امری، میزان مجازات تخلف هر قانون الزام‌آوری را به‌صورت دقیق و مجزا

اعلام می‌کنند. برای مثال، اعلام می‌شود هر کس تا فلان مبلغ سرقت نمود بین شش تا دو سال حبس خواهد شد. این مجازات باعث خواهد شد، جرم سرقت که قانون‌گذار موارد و کیفیت آن را به‌خوبی مشخص کرده است، واقع نگردد و اموال مردم از دستبرد سارقان در امان باشد.

در قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز موارد مختلفی وجود دارد که امری است و تخلف از آنها مجازات در پی‌دارد. در واقع قانون‌گذار با تنظیم و تضمین این قوانین، حمایت‌های لازم را از کارگران به‌عمل آورده است. حمایتی بودن مقررات کار، بدون امری بودن آنها، راه به جایی نمی‌برد. برای نمونه، قانون‌گذار در مادهٔ ۳۹ قانون کار اعلام می‌کند که هیچ‌کس حق ندارد به کارگر مزدی کمتر از میزان مشخص شده براساس قانون بپردازد، در این صورت لازم است تا با امری کردن این مقررات و پیش‌بینی مجازات برای آن، نسبت به حمایت لازم از کارگر و مزد او، اقدام شود. برای همین‌منظور در مجموعهٔ مواد قانون کار جمهوری اسلامی ایران از مادهٔ ۱۷۱ تا مادهٔ ۱۸۶ فصل مربوط به جرایم مجازات‌ها آورده شده است.

حال با این توصیفات، امری بودن قانون کار بیش از بیش مورد توجه قرار خواهد گرفت و مشخص خواهد شد که ما با قانونی خاص و ترکیبی که مطالعه و آشنایی با آن دقت زیادی را می‌طلبد روبه‌رو هستیم بدیهی است مجریان و متصدیان بخش دولتی و کارفرمایان نیز باید به اهمیت و حساسیت قانون کار آشنا باشند.

۷ــ انعطاف‌پذیری[۱] مقررات حقوق کار[۲]

از دیگر مشخصات و ویژگی‌های بارز حقوق کار و به دنبال آن قانون کار، انعطاف‌پذیری است. انعطاف‌پذیری یا خشک نبودن مقررات حقوق کار به مفهوم آن است که مواد قانون و مقررات کار می‌تواند در موارد خاص تغییر یابد. ویژگی قانون کار به نحوی است که کارفرمایان در صورتی که توافق‌شان برخلاف قانون کار اما به نفع کارگر باشد، می‌توانند مقررات قانون کار را تغییر دهند و به تعبیر ساده‌تر آن را منعطف و قابل انعطاف فرض نمایند.

در مقررات حقوق کار از آنجایی که اصل بر حمایت‌آمیز بودن مقررات کار است و این حمایت از کارگر به عمل می‌آید، اگر طرفین رابطهٔ کار، قانون را به نفع کارگر تغییر دهند با ذات و فلسفهٔ وجودی حقوق کار و به تبع آن قانون کار تعارضی پیدا نخواهد کرد.

این خصلت و ویژگی در سایر قوانین امری، از جمله قانون جزا مشاهده نمی‌شود. مجریان قانون

۱ــ Flexibility

۲ــ دکتر عزت الله عراقی، حقوق کار، ص ۳۹.

یا قاضی یا متهم حق ندارند مواد قانونی را تغییر دهند و اجرا نمایند. انعطاف‌پذیری قوانین امری بسیار محدود و استثنایی است. قانون کار یکی از این موارد استثناست.

به این ترتیب هرگاه مقررات قانون کار در زمینهٔ مرخصی، مزد، ساعات کار و نظایر آنها به نفع کارگر تغییر داده شود، قانون‌گذار با پذیرش این تغییر، راه را برای بارزتر نمودن مهم‌ترین مشخصهٔ حقوق کار، که همان حمایت‌آمیز بودن آن است، باز گذاشته است. این انعطاف در جهت هرچه بهتر شدن شرایط به نفع کارگر است. این انعطاف برای نقض مقررات، به نحوی که قانون‌گذار توصیه نکرده است یا در جهت منافع کارگر نباشد، به هیچ‌وجه پذیرفته نیست و از این جهت انعطافی وجود ندارد. در برخی موارد، حتی اگر خود کارگر نیز خواهان انعطاف قانون برای از بین بردن یا کم کردن امتیازات قانونی باشد، از دیدگاه قانون امکان‌پذیر نخواهد بود.

هم‌اکنون، با روشن شدن مفهوم حقوق کار، لازم است از وجود شاخهٔ حقوقی دیگری که در کنار حقوق کار، تکالیف و مسئولیت‌ها و حقوق کارگران و کارفرمایان را مشخص می‌نماید، بحث کرد و این شاخه را «حقوق تأمین اجتماعی» می‌گویند؛ حقوق تأمین اجتماعی «مجموعهٔ قواعد و مقرراتی است که کمک به افراد اجتماع و حمایت از آنها را در بحران‌های اقتصادی یا مشکلات فردی یا اجتماعی پیش‌بینی می‌نماید». تأمین اجتماعی یک حقوق حمایتی است. در حقوق تأمین اجتماعی، نحوهٔ بیمه کردن یک فرد، نحوهٔ پرداخت حق بیمه، چگونگی پرداخت بیمه بیکاری، چگونگی دریافت مستمری بازنشستگی یا حمایت از افراد بیمه شده در هنگام بیماری و نظایر آنها مورد اشاره قرار گرفته است.

حقوق تأمین اجتماعی به همراه حقوق کار بخش‌های مهم حقوق اجتماعی را تشکیل می‌دهند.

؟ پرسش

۱ــ نقش حمایتی حقوق کار را شرح دهید.

۲ــ عمیق‌ترین حمایت‌هایی که در مقررات و قوانین کار از کارگر صورت گرفته را توضیح دهید.

۳ــ امری بودن حقوق کار به چه معنی است؟

۴ــ انعطاف‌پذیری مقررات حقوق کار را شرح دهید.

۵ــ چهار مورد از ویژگی‌های حقوق کار را شرح دهید.

۶ــ نهادهایی که متأثر از خصوصیت سه جانبه حقوق کار هستند را نام ببرید.

بخش دوم

دامنهٔ شمول مقررات قانون کار

دامنهٔ شمول مقررات قانون کار

مقدمه

ــ دامنۀ شمول مقررات کار یکی از بحث‌های کلیدی حقوق کار و به‌ویژه قانون کار است. از آنجایی که مقررات قانون کار حمایت های ویژه‌ای از کارگران به‌عمل می‌آورد، باید مشخص شود چه افرادی تابع قانون کار هستند.

معمولاً قوانین و به‌ویژه قانون کار در بندها و مواد اولیۀ خود، افراد مشمول و زمینه‌های اجرایی خود را مشخص می‌کنند. مثلاً ماده یک قانون کار، مقرر می‌دارد «کلیه کارگران، کارفرمایان، کارگاه‌ها، واحدهای تولیدی صنعتی، کشاورزی و ... مکلف به تبعیت از این قانون هستند».

در مواد مختلف قانون کار، برخی مواقع صریحاً و برخی مواقع به‌صورت ضمنی، شمول مقررات کار توضیح داده شده است. در موارد صریح آن، از جمله در مادۀ ۱[۱] و مادۀ ۵[۲]، مستقیماً افراد یا مؤسسات و نهادهایی که شامل مقررات قانون کارند، مشخص گردیده‌اند. اما در مواد دیگر، از جمله در مادۀ ۲ و ۳ که به تعریف و شناسایی عناصری همانند کارگر و کارفرما می‌پردازد دامنۀ شمول مقررات کار به‌صورت ضمنی اشاره شده است و باید در این‌خصوص دقت بیشتری نمود تا منظور قانون‌گذار را تشخیص داد. مقررات و ضوابط قانون کار جمهوری اسلامی ایران، فقط نسبت به افراد خاصی کاربرد دارد و آنها را واجد حق و تکلیف می‌کند، که باید آنها را مشخص کنیم. طبعاً هرگاه ما توانستیم فردی را **کارگر** معرفی کنیم، قاعدتاً محل کار او کارگاه تلقی می‌شود و شخصی که به او دستور می‌دهد تا کاری را به انجام برساند **کارفرما** است و قراردادی که میان او و کارفرمایش منعقد شده قرارداد کار است و طبیعتاً وجوهی را که شخص موردنظر در قبال کارش دریافت می‌کند، **مزد** است.

به طورکلی با شناسایی افرادی که مشمول مقررات قانون کار هستند، می‌توان حمایت‌های قانونی از این افراد را نیز اعمال نمود. اما اینکه چه کسی کارگر یا کارفرماست، به توضیح بیشتری نیاز دارد. در اینجا ما سعی می‌کنیم عناصر و مؤلفه‌های روابط کار، که مهم‌ترین‌شان کارگر و کارفرماست را، مشخص و نسبت به تعریف آنها اقدام نماییم.

۱ــ ماده ۱ قانون کار سال ۱۳۶۹ : کلیه کارگران، کارفرمایان مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی، کشاورزی مشمول این مقررات هستند.

۲ــ ماده ۵ قانون کار سال ۱۳۶۹ : کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاه‌ها مشمول مقررات این قانون هستند.

فصل اول

کارگر

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ مشخصات کارگر را برابر قانون کار بیان نماید.

۲ــ منظور از «کارگر یک انسان است» را توضیح دهد.

۳ــ تبعیّت کردن از کارفرما را شرح دهد.

۴ــ حفظ کرامت کارگر در قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوّب ۱۳۶۹ را توضیح دهد.

۵ــ محدودهٔ اطاعت کارگر از کارفرما را شرح دهد.

کارگر کیست؟:

برابر ماده ۲ قانون کار، «کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.»

واژهٔ کارگر فقط شامل افرادی که به کارهای فیزیکی یا اصطلاحاً کار یدی (کار با دست) می‌پردازند اطلاق نمی‌گردد. امروزه بخش بزرگی از کارهای خدماتی به‌صورت فکری و ذهنی انجام می‌شوند. این تصور، که کارگر حتماً به کارهای بدنی می‌پردازد، ناشی از رسوب افکار گذشته و تاریخ حقوق کار است. از لحاظ اجتماعی شاید به بخشی از مردم، که صرفاً به کارهای بدنی و فیزیکی می‌پردازند، واژهٔ کارگر اطلاق شود، اما از لحاظ حقوقی این اصطلاح شامل حال بسیاری از افرادی در اجتماع است که ممکن است هیچ‌گونه کار یدی یا فیزیکی انجام ندهند.

ازسوی دیگر، به این نکته توجه شود که کارگر ممکن است هر عنوانی داشته باشد. در مادهٔ ۲ قانون کار سال ۱۳۶۹ نیز به صراحت آمده است عنوان و نوع کار، مشخص‌کنندهٔ کارگر از غیر کارگر نیست. بنابراین کارگر ممکن است هر عنوانی داشته باشد.

الف) کارگر یک انسان است.

کارگر یک شخص حقیقی[1] است. به همین جهت نیز، در مادهٔ ۲ قانون کار سال ۱۳۶۹ برای تعریف کارگر از واژهٔ شخص استفاده نشده است. زیرا شخص ممکن است حقیقی یا حقوقی باشد. برای دریافت بهتر نظر قانون‌گذار می‌توان مواد ۲ و ۳ قانون کار را مقایسه نمود. مادهٔ ۳ که قصد تعریف کارفرما را دارد از واژهٔ شخص استفاده نموده است. زیرا کارفرما می‌تواند هم شخص حقیقی و هم شخص حقوقی باشد، اما کارگر تنها می‌تواند یک انسان باشد. بر همین اساس، در ابتدای مادهٔ ۲ قانون کار و در تعریف کارگر، واژه‌ها این‌گونه آغاز می‌شوند: «کارگر از لحاظ این قانون **کسی** است که ...».

ب) دریافت مزد

کارگر، که براساس این ویژگی می‌توان او را مشمول مقررات حمایتی و سایر مقررات قانون کار تشخیص داد، **دریافت‌کنندهٔ مزد** است. چنانچه به مادهٔ ۲ قانون بنگریم صرفاً در تعریف کارگر آورده است «کارگر کسی است که به هرعنوان در مقابل دریافت حق‌السعی[2] اعم از ...» با این دقت متوجه خواهیم شد که اگر شخصی رایگان برای دیگری به کار بپردازد، کارگر محسوب نخواهد شد. البته هرچند اصل بر این است که هرکس برای دیگری به‌کار می‌پردازد انتظار دریافت مزد دارد، اما این به این معنا نیست که هیچ کس نمی‌تواند مجانی برای دیگران به کار بپردازد. این توضیح هنگامی بهتر درک می‌شود که به روابط میان برخی افراد دقت کنیم. زیرا برای نمونه ممکن است فردی برای پدر خود یا همسری برای شوهر خود به کار بپردازد. در این‌گونه موارد، اصل بر دریافت نکردن مزد است مگر آن که خلاف آن ثابت شود. اما در سایر موارد اصل بر دریافت مزد است.

برای نمونه، چنانچه اعضای یک خانواده در یک کارگاه خانوادگی به کار بپردازند یا پس از یک اعلام عمومی توسط یک مؤسسهٔ امدادرسان، افرادی برای کمک به آسیب‌دیدگان از سوی نهاد امدادرسان به کار گمارده شوند، در این حالات اصل بر دریافت نکردن مزد و حقوق است. با همهٔ این توضیحات، باید توجه داشت که ملاک اعمال مقررات کار نسبت به شخص دریافت کردن «مزد» است.

۱ــ شخص حقیقی در مقابل شخص حقوقی است. اشخاص حقیقی همان انسان‌ها هستند. اما اشخاص حقوقی، شامل شرکت‌ها، مؤسسات، نهادها، دولت و نظایر آنها است. اشخاص حقوقی شخصیتی اعتباری دارند و معمولاً براساس قانون پدید می‌آیند. اما انسان‌ها وجود اعتباری ندارند. با تولد پابه عرصهٔ حیات اجتماعی و حقوقی می‌گذارند و با مرگ نیز از این عرصه خارج می‌شوند. مؤسسات، نهادها و شرکت‌ها اعم از خصوصی یا عمومی، برخلاف آنها، تولد طبیعی یا مرگ طبیعی ندارند. تفاوت‌های بسیاری میان اشخاص حقیقی (انسان‌ها) و اشخاص حقوقی، علاوه بر موارد پیش گفته از جمله ازدواج، ارث و ... وجود دارد.

۲ــ حق‌السعی، اصطلاح حقوقی است که می‌توان آن را به‌جای واژه مزد به‌کار برد، البته دایرهٔ مفهوم این واژه از مزد بیشتر است.

البته مزد یک مفهوم کلی است و منظور از مزد دریافت کردن هرگونه وجه یا اموال یا هر نوع پرداخت دیگری از سوی کارفرما باشد. نتیجه دیگری که از اصل دریافت مزد حاصل می‌شود این است که کارگر برخلاف کارفرما که در سود یا زیان کار مشارکت دارد، دخالتی در این فرآیند نداشته و برخلاف کارفرما که سود نامطمئن دریافت می‌کند، کارگر مزد تضمین شده دریافت می‌دارد.

از آنجایی که میزان مزد و حق‌السعی قبل از شروع کار مشخص می‌گردد، خودبه‌خود کارگر مشمول دریافت سود سرمایه‌گذاری نیست، زیرا، سود سرمایه‌گذاری موضوعی غیرقابل پیش‌بینی است که ممکن است علاوه بر آنکه سرمایه‌گذاری سودی نداشته باشد، با ضرر نیز همراه گردد. به این ترتیب کارگر به‌جای آنکه همانند یک شریک در کنار سرمایه‌گذار یا کارفرما با سود یا ضرر غیرقابل پیش‌بینی مواجه شود، از یک میزان مزد مشخص و قابل پیش‌بینی و تضمین شده بهره‌مند گردد[1].

پ) تبعیت کردن

منظور از تبعیت، اطاعت کردن و دستور بردن کارگر از کارفرماست. هدف از دستور بردن یا اطاعت کردن یعنی، اجرای درخواست‌ها و اقدامات مورد نظر کارفرماست که در جهت انجام کار یا تولید یک کالا یا ارائۀ یک خدمت است. چنانچه به موارد قانون کار دقت کنیم متوجه خواهیم شد که در چندین ماده، از جمله مواد ۴،۳،۲ قانون‌گذار به اطاعت کارگر از کارفرما و اجرای درخواست کارفرما اشاره داشته است.

این موضوع، یعنی اجرای درخواست کارفرما از سوی کارگر، جزء جوهرۀ وجودی و ذات رابطۀ کارگر و کارفرماست. عقلاً نمی‌توان تصور نمود که کارگری درخواست‌های کارفرما را به انجام نرساند و خود را مستحق دریافت مزد بداند. در کنار قانون کار قوانین دیگری، از جمله قانون تأمین اجتماعی[2] نیز مستقیماً به اجرای درخواست کارفرما از سوی کارگر اشاره نموده است.

حال باید به این سؤال پاسخ داد که چرا کارگر از کارفرما اطاعت می‌کند و این اطاعت متوجه چه عوامل و دلایلی است؟ شاید جواب سادۀ این سؤال همان دریافت مزد باشد. ساده، به این اعتبار که چون کارگر از کارفرما مزد دریافت می‌کند، پس باید دستورات او را نیز اطاعت کند. قبل از آنکه این پاسخ را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهیم، باید به نکاتی اشاره کنیم :

۱ــ در کارهایی که کارگر علاوه بر دریافت مزد تضمین شده در بخشی از سود نیز مشارکت داده می‌شود، قاعده دریافت مزد نقض نمی‌شود زیرا منظور ما حالتی است که کارگر فقط در سود و زیان شرکت کند.

۲ــ قانون تأمین اجتماعی، مصوب تیرماه سال ۱۳۵۴ مجلس شورای ملی سابق، ۳ و ۴ مادۀ ۲ و در تعریف کارگاه و کارفرما صراحتاً به اطاعت کارگر از کارفرما اشاره داشته است. آنجا که می‌گوید : ۳ــ کارگاه محلی است که بیمه شده به دستور کارفرما یا نمایندۀ او در آنجا کار می‌کند.

۱ــ آیا کارفرما می‌تواند هر دستوری به کارگر بدهد؟ پاسخ به این سؤال مهم است. زیرا در طول تاریخ و در روابط میان کارگران و کارفرمایان همیشه بحث سوء استفاده از قدرت و بهره‌کشی توسط کارفرمایان مطرح بوده است. اعتراضات کارگری عکس‌العمل این سوء استفاده بوده است. اینکه حد و مرز فرماندهی کارفرما تا چه حد است و او تا چه حد می‌تواند بر جسم و جان کارگر مسلط باشد، نیازمند پاسخی صریح و قانونمند است، تا امکان سوء استفاده کارفرما از کارگر غیرممکن شود.

در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۹، همچنین در اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی و ضوابط و مقررات بین‌المللی، بهره‌کشی از دیگران در هر شکلی ممنوع است و استعمار و استثمار دیگران به ویژه کارگران منع شده است. در شرع مقدس اسلام نیز استثمار، بهره‌کشی و بردگی ممنوع است. کوتاه سخن اینکه هرچند کارفرما به کارگر دستور می‌دهد، اما این دستور ناظر بر شرایط و مقررات ذکر شده در قانون است و نباید به بهره‌کشی و هتک حرمت، حیثیت و کرامت انسان منتهی شود.

از سوی دیگر قرارداد کار میان کارگر و کارفرما شاخص مناسبی است که می‌تواند نشان‌دهندهٔ نوع، میزان و محدودیت اِعمال قدرت کارفرما باشد. طبعاً هر دستوری از ناحیهٔ کارفرما قابلیت پذیرش و اطاعت از سوی کارگر ندارد. اجرا نکردن دستورات خارج از مُفاد قرارداد هیچ‌گونه مشکلی برای کارگر ایجاد نخواهد کرد. برای نمونه، کارفرما نمی‌تواند چنانچه کارگری را برای کار در رستوران به کار گمارده باشد، او را به کشاورزی یا کار در منزل وادار کند. قبلاً نیز توضیح داده شد که دستورات کارفرما نباید منزلت و شأن انسانی کارگر را مخدوش نماید یا دستورات او باعث محدودیت آزادی و آسیب رسیدن به جسم و جان کارگر شود.

مقاوله‌نامه‌های حقوق بنیادین کار که از سوی سازمان بین‌المللی کار صادر شده‌اند، تأکید بسیاری بر رعایت شأن و شخصیت انسانی کارگر داشته‌اند. همهٔ کشورها نیز به تبعیت از مُفاد این مقاوله‌نامه‌ها مکلف‌اند.[۱] نهایت آنکه کارفرما در راستای کار محوله و اجرا هرچه بهتر آن می‌تواند به کارگر دستور دهد، ولی این دستور نباید به ورود خسارت یا آسیب به روح و جسم کارگر منجر شود.

۲ــ چرا کارگر ملزم به اطاعت از کارفرماست؟ حال به سؤال اصلی این بحث برمی‌گردیم. می‌دانیم رابطه میان کارگر و کارفرما در درون خود یک تبعیت و پیروی را به دنبال دارد و این تبعیت

۱ــ در سال ۱۹۹۸، سازمان بین‌المللی کار بیانیه‌ای با نام «**بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار**» صادر نمود. این بیانیه شامل ۸ مقاوله‌نامه است که در سال‌های مختلف و قبلاً توسط همین سازمان تنظیم و صادر شده بود. این مقاوله‌نامه‌ها؛ در واقع بنیادهای حقوق بشری کار هستند و موضوعات این هشت مقاوله‌نامه عبارت‌اند از : اعلام حداقل سن کار، عدم تبعیض، منع کار کودکان، حق داشتن تشکل کارگری و…

به تولید کالا یا خدمت منجر خواهد شد. در واقع سرمایه کارفرما و مدیریت او به همراه نیرو و استعداد کارگر، به تولید کالا یا انجام هر کار سودمند دیگر منجر خواهد شد. اگر کارگر ملزم به اطاعت از کارفرما نباشد، احتمالاً نتیجه‌ای سودمند حاصل نخواهد شد و احتمال دارد به کارفرما ضرر وارد شود.

برخی اندیشمندان علم حقوق کار در پاسخ به این سؤال که چرا کارگر باید از کارفرما تبعیت و فرمانبری داشته باشند به قاعده‌ای استناد می‌کنند که رنگ و بوی اقتصادی و مالی دارد، این قاعده «ریسک اقتصادی» است.

ت) ریسک اقتصادی چیست؟

ریسک یا خطرپذیری اصل مهمی در سرمایه‌گذاری است. برخی اندیشمندان علم حقوق کاربر این اعتقادند که به واسطهٔ ریسک اقتصادی، که در سرمایه‌گذاری کارفرما وجود دارد، کارفرما باید بتواند ابزار تولید را در جهت رسیدن به سود یا کمتر کردن خطر ریسک یا احتمال ضرر هدایت کند. این هدایت تا مرز تسلط بر ابزار تولید قابل توجیه است. این سلطه در رابطهٔ میان کارفرما و کارگر به تبعیت تبدیل شده است. ریسک، یک خطر و احتمال ضرر است که در هر سرمایه‌گذاری وجود دارد. ریسک در واقع احتمال خطری است که کارفرما به پیشواز آن می‌رود. اما کارگر سرمایه‌گذاری نکرده است که احتمال خطر را داشته باشد.

کارگر پذیرفته است که در سرمایه‌گذاری مشارکت نداشته باشد. بنابراین احتمال ضرر را از خود دور می‌کند. در عوض، مزد و حقوق قراردادی و مورد توافق خود با کارفرما را حتماً دریافت می‌کند.

از آنجایی که کارفرما ممکن است در سرمایه‌گذاری خود متحمل ضرر شود، پس نباید این احتمال با نافرمانی کارگر تقویت شود. این یک قاعدهٔ عقلی و پذیرفته شده است که نظر کارفرما در نحوهٔ استفاده از ابزار و شیوهٔ تولید، مقدم‌تر و مقبول‌تر است. این نظریات در واقع همان فرمان‌هایی است که برای به کارگیری ابزار تولید و نحوهٔ انجام کار صادر می‌نماید. به این ترتیب و با پذیرش اصل ریسک اقتصادی، قاعدهٔ تبعیت در روابط میان کارگر و کارفرما نیز، پذیرفته شده است و این تبعیت و فرمانبری که کارگر از کارفرما دارد، ذات وجودی جریان کار را تشکیل می‌دهد.

ث) کار تابع و کار مستقل

در همهٔ مشاغل کارگری موجود در سطح اجتماع، تبعیت و فرمانبری یک شخص از شخص دیگر (کارگر از کارفرما) وجود ندارد. در برخی مشاغل، که در مباحث حقوق کار تحت عنوان «کار مستقل» شناخته می‌شوند، افراد برای خود کار می‌کنند و به کسی نه دستور می‌دهند و نه از کسی دستور می‌گیرند. این‌گونه کارها را **کار مستقل** می‌نامیم، چون انجام آن مستقلانه نه صورت می‌گیرد و شخص،

کارفرمای خویش است. اما در مقابل **کار مستقل**، **کار تابع** نیز وجود دارد. کار تابع که در واقع منظور اصلی ما نیز هست و همان رابطهٔ تبعیت حقوقی را در درون خود دارد، کاری است که فرد برای دیگری و به دستور او انجام می‌دهد. به این‌گونه کارها، تابع می‌گوییم.

ج) مشارکت نکردن در سرمایه‌گذاری و سود و زیان

کارگر نباید در سرمایه‌گذاری کار شرکت کند. این وظیفه و تعهد کارفرماست که لوازم، ابزار و سرمایه لازم را برای کار و تولید فراهم نماید. چنانچه کارگر را در سرمایه‌گذاری و سود و زیان کار مشارکت دهیم، او را از حالت کارگر بودن خارج کرده‌ایم. در این حالت شخص موردنظر کارگر نخواهد بود بلکه او شریک در یک سرمایه‌گذاری است.

قرارداد مشارکت و سرمایه‌گذاری، اصولاً با قرارداد کار متفاوت است. اگر کارگری مزد خود را حاصلی از سود و زیان کار تلقی نماید دیگر نمی‌توان او را کارگر فرض نمود، در این حالت او شریک کارفرماست.

قوانین کار، از این‌رو که کارگر ممکن است به دلیل نداشتن تمکن مالی و ناتوانی از سرمایه‌گذاری، مجبور به ارائهٔ نیروی کار خود به دیگران شود و از این رهگذر ممکن است نیازمند قوانین حمایتی باشد، به وضع این‌گونه قوانین و گسترش چتر حمایت خود نسبت به این‌گونه افراد اقدام نموده است.

اگر هریک از این اصول مخدوش شود و مثلاً کارگر خود نیز جزء سرمایه‌گذاران باشد، قواعد کلی و اصولی، که براساس آن به تنظیم قوانین کار اقدام شده است زیرا سؤال خواهد رفت. حتی اگر کارگری در سرمایه‌گذاری نیز مشارکتی نداشته باشد، اما مزد خود را براساس درصدی از سود عملیات تجاری، که خود در آن مشارکت دارد، فرض نماید و این توافق بین کارگر و کارفرما به عمل آید در این صورت نیز، به دلیل آن که ممکن است فعالیت تجاری موردنظر به سود نرسد و طرفین رابطهٔ کار متضرر شوند، این‌گونه افراد نیز نمی‌توانند برابر مقررات قانون کار، کارگر تلقی شوند.

چ) نداشتن شمول مقررات استخدامی خاص یا عام

مقررات قانون کار تنها شامل کسانی می‌شود که مشمول هیچ‌گونه قوانین و مقررات استخدامی «خاص» یا «عام» نباشند[1]. براین اساس، چنانچه فردی در ارتش یا وزارتخانه و دوایر دولتی و براساس قوانین استخدامی آن نهادها به کار گرفته شود، به دلیل آنکه مشمول قوانین و مقررات موصوف است،

۱ــ قانون استخدامی عام همانند قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب سال ۱۳۸۶ که نسبت به کلیه مستخدمان دولت عمومیت دارد. قانون استخدامی خاص نیز همانند قانون استخدام شرکت نفت یا سازمان صدا و سیما یا شهرداری تهران.

خودبه‌خود از شمول مقررات کار خارج است. به‌طور کلی، هرگاه فردی مشمول قوانین یا مقررات استخدامی باشد مشمول مقررات قانون کار نخواهد بود. این موضوع در مادهٔ ۱۸۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به صراحت ذکر گردیده است[۱].

منظور از مقررات استخدامی، قوانین و مقرراتی است که توسط مجلس شورای اسلامی یا هیئت وزیران تنظیم و صادر شده باشد. اشخاص حقوقی خصوصی، همانند شرکت‌ها یا مؤسسات خصوصی دیگر نمی‌توانند، با تنظیم قوانین و مقررات، پرسنل و کارگران خود را از شمول مقررات کار خارج نمایند. طبعاً این موضوع فقط در صلاحیت قوانین و مقرراتی است که یا توسط مجلس شورای اسلامی یا هیئت وزیران تنظیم و صادر شده باشد.

مطالعه آزاد

برای روشن شدن موضوع به چند قانون استخدامی خاص و عام اشاره می‌کنیم.

قانون استخدام ارتش جمهوری اسلامی ایران، قانون استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، قوانین استخدامی نهادها و بنیادهای انقلاب اسلامی، قانون استخدام کشوری، قانون استخدام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور، قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، قانون استخدامی بانک‌ها، قانون استخدامی شرکت‌های دولتی، قانون استخدامی شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های وابسته به آن، قانون استخدامی قضات و پرسنل دستگاه قضایی و بسیاری قوانین[۲] دیگر که از ذکر آن خودداری می‌کنیم. بدیهی است، افرادی که براساس این قوانین به استخدام درآمده‌اند، مشمول مقررات قانون کار نخواهند بود.

البته، به این نکته توجه داشته باشیم که چنانچه هریک از افرادی که براساس قوانین فوق استخدام شده‌اند، در ساعات غیراز ساعات کار موظف خارج از دستگاه‌های فوق، برای کارفرمایان به کار بپردازند می‌توانند مشمول مقررات قانون کار فرض شوند. برای مثال، کارمند یکی از وزارتخانه‌ها در خارج از ساعات اداری موظف، به کار در بخش خصوصی بپردازد. در این بخش او می‌تواند از حمایت‌های

۱ــ ماده ۱۸۸ قانون کار : اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اوّل وی انجام می‌شود. مشمول مقررات این قانون نخواهد بود.

۲ــ به موجب مصوبهٔ مورخ ۱۳۷۴/۵/۳۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسهٔ شمارهٔ ۳۵۷ اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی، اعم از اداری یا هیئت علمی، از شمول مقررات قانون کار خارج و تابع مقررات استخدامی خاص‌اند.

قانون کار بهره‌مند شود و برای فعالیت فوق می‌توانیم او را کارگر فرض کنیم.

ح) نداشتن فعالیت در کارگاه‌های خانوادگی

برابر مُفاد مادهٔ ۱۸۸ قانون کار چنانچه فردی در یک کارگاه خانوادگی به کار بپردازد مشمول مقررات قانون کار نخواهد بود. این امر به دلیل تقدس نهاد خانواده و اولویت داشتن روابط خانوادگی بر روابط کار است. به‌طورکلی براساس قانون کار جمهوری اسلامی ایران کارگاه‌های خانوادگی از شمول مقررات کار خارج هستند. البته، برای آنکه یک کارگاه خانوادگی فرض شود، لازم است شرایط زیر مهیا شود:

۱ــ وجود رابطهٔ خویشاوندی درجهٔ یک از طبقهٔ یک، اعم از نسبی یا سببی[1]. منظور از خویشاوندان نسبی و سببی درجهٔ یک از طبقهٔ یک، فرزندان، پدر، مادر و همسر است. پس اگر شخص الف صاحب یک کارگاه خانوادگی باشد، چنانچه در کارگاه مذکور انحصاراً شخص الف به همراه پدر و مادر خودش و فرزندانش، همچنین همسر او به کار بپردازند، کارگاه موردنظر خانوادگی فرض می‌شود و افرادی که در این کارگاه به کار اشتغال دارند از شمول مقررات کار خارج خواهند بود. در مثال ذکر شده، چنانچه صاحب کارگاه یا کارفرما، مادر خانواده باشد، خویشاوندان نسبی و سببی درجهٔ یک از طبقهٔ اول وی، شامل، پدر و مادر خودش، فرزندان و شوهرش، یک کارگاه خانوادگی را تشکیل خواهند داد.

۲ــ انجام فعالیت در فضای غیراز خانه، صرفاً به دلیل وجود رابطهٔ خویشاوندی با توضیحات فوق، نمی‌توان یک کارگاه را خانوادگی فرض نمود. لازم است فعالیت موردنظر، در فضای منزل یا خانه انجام شود. در این صورت است که کارگاه موصوف، خانوادگی خواهد بود و به این مفهوم است که قانون یا عُرف، محل انجام کار را یک منزل مسکونی قلمداد کند.

۳ــ حضور نداشتن افراد غیرخویشاوند. چنانچه در یک کارگاه، علاوه بر پدر، مادر، همسر و فرزندان فرد دیگری نیز به کار بپردازد، کارگاه موردنظر صفت خانوادگی را از دست خواهد داد و همانند یک کارگاه عادی تلقی خواهد شد. در این صورت عقیده بر این است که همهٔ افراد شاغل در کارگاه فوق چه فرزندان و همسر و چه فرد دیگری غیر از خویشاوندان درجهٔ یک، همگی کارگرند و مشمول قوانین و مقررات کار خواهند بود.

در اینجا ذکر این نکته لازم است که چنانچه کارگاهی خانوادگی باشد، بازرسان کار برای ورود

۱ــ خویشاوند نسبی، خویشاوندی است که زاد و ولد موجب پیوند او با شخص دیگری است، همانند فرزند یا پدر و مادر، خویشاوند سببی نیز شخصی است که رابطه خویشاوندی او براساس ازدواج میسّر باشد، همانند شوهر یا همسر.

به این مکان، نیازمند کسب مجوز از مقامات قضایی (دادستان) محل هستند. ذکر این نکته نیز لازم است که کارگاه خانوادگی صرفاً نسبت به برخی از مقررات قانون کار معاف خواهد بود، اما به لحاظ ایمنی و بهداشتی و شرایط محیطی کار، همچنان تابع مقررات قانون به ویژه فصل مربوط به ایمنی و بهداشت کار می‌باشد.

خ) سایر شرایط

برای آنکه فرد، تحت حمایت مقررات کار قرار گیرد علاوه بر داشتن شرایطی که در مبحث قبل ذکر شد، باید ایرانی باشد و چنانچه از اتباع بیگانه است، مجوزهای رسمی برای کار در ایران را از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دریافت نموده و دارای شرایط زیر نباشد :

ــ مجنون، سفیه یا صغیر نباشد.

ــ مُکرَه، به معنای کسی که به زور یا تهدید به کار گرفته شده است، نباشد.

ــ در مراکز مذهبی، مساجد و بقاع متبرکه، که تعداد کارکنانش کمتر از سه نفر باشند، به کار نپردازد.

ــ در مناطق آزاد تجاری و صنعتی[1] کشور به کار نپردازد.

ــ دارای سنی بیش از ۱۵ سال باشد.

هم‌اکنون با ذکر مراتب فوق، به سهولت بیشتری می‌توانیم کارگر را از غیرکارگر بازشناسی کنیم و با همین ابزار، دایرهٔ شمول مقررات کار را نیز تشخیص دهیم.

؟ پرسش

۱ــ ریسک اقتصادی چیست؟ و ارتباط آن با تبعیّت را توضیح دهید.

۲ــ کار تابع و کار مستقل را توضیح دهید.

۳ــ مشارکت نکردن در سرمایه‌گذاری و سود و زیان را توضیح دهید.

۴ــ آیا مستخدمان دولت مشمول قوانین کار هستند؟ چرا؟ توضیح دهید.

۵ــ کارگاه خانوادگی چه نوع کارگاهی است آن را شرح دهید.

۶ــ مادهٔ ۲ قانون کار چه تعریفی از کارگر ارائه داده است؟ آن را بیان کنید.

۱ــ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۹، در مناطق آزاد تجاری و صنعتی اجرا نمی‌شود. در این مناطق مقررات خاصی شبیه قانون کار به اجرا درمی‌آید که از جهت امکان پایان رابطهٔ کار توسط کارفرما، سهولت بیشتری نسبت به قانون کار سال ۱۳۶۹ دارد ذکر این نکته لازم است که پرسنل فعال در سازمان (منظور سازمان دولتی برای اداره مناطق آزاد است) مناطق آزاد تجاری و صنعتی، مشمول قانون کار سال ۱۳۶۹ هستند. برای دسترسی علاقه‌مندان، آیین‌نامه مقررات مربوط به کار در مناطق آزاد تجاری و صنعتی در بخش پیوست‌ها آمده است.

فصل دوم

کارفرما

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ کارفرما را تعریف کند.

۲ــ وظایف و تعهدات نمایندهٔ کارفرما را شرح دهد.

۳ــ مسئولیت کارفرما در قبال کارگاه را توضیح دهد.

۴ــ تغییر وضعیت مالکیت کارگاه را شرح دهد.

۵ــ جایگاه کارفرما در قراردادهای پیمانکاری را شرح دهد.

کارفرما کیست؟

در مادهٔ ۳ قانون کار سال ۱۳۶۹، کارفرما این چنین تعریف شده است : «کارفرما، شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست یا به حساب او در مقابل دریافت مزد به کار می‌پردازد». با عطف توجه به واژه‌های این مادهٔ قانونی کاملاً مشخص است که :

ــ کارفرما می‌تواند شخص حقیقی یا حقوقی، اعم از عمومی یا خصوصی باشد.

ــ کارفرما می‌تواند از اتباع کشورمان نباشد (از اتباع کشورهای بیگانه باشد).

ــ برخلاف کارگر، که شخصاً باید به کار بپردازد، کارفرما می‌تواند برای خود قائم‌مقام یا نماینده تعیین نماید.

الف) وظایف و تعهدات نمایندهٔ کارفرما

کارگر باید شخصاً برای کارفرما به کار بپردازد و نمی‌تواند مسئولیت قانونی یا قراردادی خود را در مقابل کارفرما به شخص دیگری واگذار کند. اما در نقطهٔ مقابل، کارفرما می‌تواند برای خود نماینده داشته باشد و کار را از طریق جانشین یا نمایندهٔ خود دنبال کند. در این حالت، با توجه به تصریح بخش دوم مادهٔ ۳ قانون کار، کلیه تعهداتی را که نمایندهٔ کارفرما در مقابل کارگران برعهده می‌گیرد همانند آن

است که این تعهدات را کارفرما برعهده گرفته است.

بنابراین، چنانچه بین کارفرما و نماینده او ناهماهنگی پدید آید این ناهماهنگی منجر به این نخواهد شد که حقوق کارگر یا امتیازهای درنظر گرفته شده برای او پایمال شود. وجود چنین موضوع و نکتهٔ قانونی باعث می‌شود، کارگر با خیالی آسوده به‌کار ادامه دهد و برای او مهم نیست که دستور صادر شده از سوی کارفرماست یا از سوی نماینده او.

کارگر، در هر حالت، مستحق دریافت مزد خویش است و کارفرما و نمایندهٔ او نمی‌توانند به بهانهٔ ناهماهنگی یا نپذیرفتن برخی مسئولیت‌ها از زیر بار مسئولیت پرداخت امتیازاتی که در مقابل کارگر برعهده گرفته‌اند، شانه خالی کنند. این تصریح قانونی راه هرگونه سوء استفاده یا تبانی میان کارفرما و مدیر کارگاه را خواهد بست.

ب) کارگاه

۱ــ تعریف کارگاه : براساس مادهٔ ۴ قانون کار، «کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کنند...»

براساس تعریف فوق کارگاه محلی است که با نظر کارفرما جهت انجام کار انتخاب می‌شود. تعیین محل کار از اختیارات کارفرماست. در این خصوص کارگر اختیاراتی ندارد و باید تابع دستور کارفرما باشد.

براساس یک قاعدهٔ کلی، که از مفهوم تبعیت حقوقی ناشی می‌شود، کارفرما همان‌گونه که شرایط انجام کار و فرآیند تولید را براساس دستورهای صادر شده مشخص می‌نماید، محل کار را نیز مشخص خواهد کرد. به این ترتیب، کارگاه تابعی از دستورات کارفرماست. چنانچه کارگر از کارفرمای خود در این خصوص تبعیت ننماید، نافرمانی و تمرد کرده است. در این صورت کارفرما حق خواهد داشت از پرداخت مزد به کارگر متمرد خودداری کند.

۲ــ فضاهای جانبی : کارگاه‌های بزرگ معمولاً در کنار خود از فضاهای جانبی و ملحقاتی برخوردار هستند که شناسایی این فضاها مهم تلقی می‌شود. زیرا برابر قانون کار کارفرما علاوه بر آنکه مسئول ایمنی کارگاه است مسئول حفظ ایمنی در فضاهای جانبی و ملحق به کارگاه نیز می‌باشد.

برهمین اساس در انتهای مادهٔ ۴ قانون کار سال ۱۳۶۹، به فضاهایی که ملحق به کارگاه‌اند اشاره شده است.

قانون‌گذار کلیهٔ اماکنی را که ممکن است به نحوی مرتبط با فعالیت در کارگاه باشند مشخص و با تصریح مادهٔ قانونی، این فضاها را نیز بخش جدایی ناپذیر کارگاه فرض نموده است. این اقدام قانون‌گذار،

علاوه بر اینکه در بسیاری مواقع کارگر و کارفرما را از بلاتکلیفی نجات می‌دهد، باعث حمایت همه‌جانبه از کار کارگر در کارگاه نیز شده است.

برابر قانون، فضاهایی همانند مهدکودک، سرویس‌های رفت و آمد، ورزشگاه، کلاس‌های آموزش، غذاخوری‌ها، مسجد و نمازخانه، انجمن اسلامی و شورای اسلامی کار و نظایر آنها بخش جدایی‌ناپذیر کارگاه هستند و کارفرما موظف است کلیه تکالیف قانونی خود را، که در فضای اصلی کارگاه به انجام می‌رساند، در این مکان نیز به انجام برساند.

برشمردن فضاهای متعلق به کارگاه تذکر به جایی است، زیرا برخی می‌پندارند کارگاه فقط همان فضای محدودی است که کار اصلی در آن انجام می‌شود. حال آنکه برابر تعاریف قانونی، دامنهٔ تشخیص و تمایز کارگاه بسیار گسترده است. زیرا تنوع کمّی و کیفی کارها و روش انجام فعالیت‌های تولیدی، خدماتی، عمرانی همگی مستلزم پذیرش فضاهای مختلف و متنوع کارگاهی است. برای نمونه، در کارهای جاده‌سازی خطوط انتقال برق، آب، مخابرات، خطوط انتقال نفت و گاز و کارگاه‌های اداری، ممکن است با معنی ابتدایی و معمولی واژهٔ کارگاه همخوانی نداشته باشند، اما تفاوت‌های ظاهری آنها در ماهیت حقوقی کارگاه و فضاهای زیرمجموعهٔ آن تأثیری نخواهد داشت.

۳ــ مسئولیت کارفرما در قبال ایمنی و بهداشت کارگاه : کارفرما مسئول ایمنی کارگاه است. برابر مقررات قانون کار، از جمله مقررات مربوط به فصل ایمنی کارگاه، کلیهٔ اقدامات لازم از سوی کارفرما برای ایجاد امنیت در کارگاه، اعم از امنیت جسمی، جانی و روحی باید مورد توجه قرارگیرد و با استانداردهای قانونی هماهنگی داشته باشد. بازرسان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، حسب مورد و حسب وظایف قانونی، موظف‌اند وضعیت ایمنی در کارگاه‌ها را بررسی کنند.

چنانچه براثر اهمال و بی‌مبالاتی کارفرما حادثه‌ای پدید آید که به خسارت جسمی یک کارگر منجر شود کلیه مسئولیت‌ها متوجه کارفرما خواهد بود وی موظف است خسارات وارده، هزینه‌های درمان، جرائم قانونی و دیهٔ احتمالی را پرداخت نماید. همان‌طور که در صفحات پیشین نیز بیان گردید، ایمنی در کارگاه‌های خانوادگی نیز مورد تأکید قانون‌گذار قرار گرفته است و این کارگاه‌ها از شمول این مقررات مستثنا نیستند.

۴ــ تغییر وضعیت مالکیت کارگاه : قبلاً بیان شد که کارگاه یک مکان است. این مکان ممکن است در مالکیت کارفرما باشد. در این صورت، چنانچه مالکیت کارگاه از سوی کارفرما به شخص دیگری منتقل گردید، خواه در اثر فروش، معاوضه یا انتقال به صورت قهری و اجباری (برای نمونه کارگاه از طریق ارث به ورثه کارفرما انتقال یافت یا در حالات خاص، کارگاه توسط دولت به تملک درآمد)،

وضعیت کارگرانی که در این کارگاه اشتغال دارند، موضوعی است که مورد توجه قانون‌گذار بوده و از آنان حمایت شده است و در ماده ۱۲ قانون کار تکلیف چنین مواردی روشن شده است. کارگران شاغل در آن کارگاه، هر چند مالک عوض شده است و کارگران با صاحب قبلی کارگاه قرارداد کار امضا نموده‌اند، اما باید به کار خود ادامه دهند و امکان اخراج این کارگران از کارگاه وجود ندارد.

در حقوق کار، این فرآیند را نتیجهٔ اصل بقای کارگاه قلمداد نموده‌اند. البته قانون‌گذار در این خصوص شرط نموده است که کارگران موصوف باید قراردادشان در وضعیت ثابت باشد و به تعبیر ساده‌تر، باید در کارگاه موصوف رسماً اشتغال داشته باشند.

در صورت انتقال مالکیت کارگاه به شخص دیگری، فرد مذکور جانشین و قائم‌مقام کارفرمای پیشین خواهد بود و همهٔ تکالیف و مسئولیت‌های کارفرمای قبلی به جانشین او، که همان صاحب جدید کارگاه است، منتقل خواهد شد. کارگران می‌توانند حتی برای مطالبه حقوق معوقهٔ خود، که کارفرمای قبلی باید پرداخت می‌نموده است، به کارفرمای جدید مراجعه نمایند. کارفرمای جدید نمی‌تواند در این خصوص از خود سلب مسئولیت کند.

موضوع جانشینی کارفرمای جدید به‌حدی قابل توجه است که حتی اگر در قرارداد فروش کارگاه، طرفین روش دیگری برای تعیین تکلیف کارگران درنظر گیرند باز هم کارفرمای فعلی در پرداخت حقوق کارگران این کارگاه مسئولیت کامل دارد و نمی‌تواند از خود سلب مسئولیت کند. در هر حال کارگران کارگاه موصوف می‌توانند به کارفرمای جدید مراجعه کنند. در سطرهای قبلی اشاره کردیم که مقررات حقوق کار اجباری است و این یک اصل پذیرفته شده است که توافق علیه مقررات آمره مردود و غیرقانونی است.

پ) جایگاه کارفرما در قراردادهای پیمانکاری

در بسیاری از پروژه‌های عمرانی کارفرما، مالک و صاحب فضای کارگاه نیست و در واقع کارفرما فقط مجاز است که در این فضا به فعالیت بپردازد. در چنین حالاتی مالک اصلی که معمولاً و در بیشتر موارد دولت است، با انعقاد قراردادهای پیمانکاری انجام و اجرای پروژه را به کارفرما می‌سپارد. کارفرمای موصوف، که در واقع از یک سو در مقابل دولت پیمانکار محسوب و نسبت به کارگران کارفرما قلمداد می‌شود و یک نقش دوگانه را ایفا می‌کند، پیمانکار به استخدام نیروی کار و جذب کارگران برای انجام پروژه اقدام می‌کند در این وضعیت کارگران در کارگاهی کار می‌کنند که مالکیت آن از کارفرما نیست.

این وضعیت ممکن است مشکلاتی را پدید آورد. برای نمونه، ممکن است کارفرما به دلیل اینکه

فضای کارگاه به او تعلق ندارد، بعد از دریافت وجوه قرارداد پیمانکاری و احیاناً پرداخت نشدن حقوق کارگران، صحنه را ترک نماید و امکان دست‌یابی به او نیز میسر نباشد. در حالات عادی و در هنگامی که مالک کارگاه و کارفرما هر دو یک شخصیت‌اند، به دلیل مستمر و پایدار بودن کارگاه، مشکلات به این شکل حادث نمی‌شود.

قانون‌گذار برای حل این مشکل تکالیفی را برعهده مالک اصلی محل انجام کار گذاشته است با عطف توجه به مادّه ۱۳ قانون کار و تبصره‌های آن متوجه خواهید شد که اگر در قرارداد پیمانکاری به حقوق کارگران اشاره نشده یا بی‌توجه به این حقوق ــ همانند مزد کارگران، ایمنی کارگاه، بیمه کارگران و نظایر آن ــ موضوع بلاتکلیف رها گردد به کارگران اجازه داده شده است تا به مراجع حل اختلاف کار مراجعه و طرح شکایت نمایند. بدیهی است از آنجایی که برابر تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون مطالبات کارگران جزء دیون ممتازه[1] می‌باشد، چنانچه کارگران نتوانند این مطالبات را از کارفرمای خود (پیمانکار پروژه) دریافت نمایند، می‌توانند این حقوق را پس از طرح شکایت از صاحب‌کار دریافت کنند.

پرسش

۱ــ در قرارداد پیمانکاری اگر کارفرمایی حقوق کارگران را پرداخت ننماید، آیا صاحب کار مسئولیتی خواهد داشت؟ آن مسئولیت‌ها را توضیح دهید.

۲ــ کارگاه را تعریف کنید.

۳ــ در صورت فروش کارگاه، کارفرمای جدید چه مسئولیتی در قبال کارگران همان کارگاه خواهد داشت؟

۴ــ آیا کارفرما می‌تواند نماینده‌ای داشته باشد؟ در صورت مثبت بودن تفاوت وضعیت او را با کارگر مقایسه کنید.

۱ــ دیون ممتازه، اصطلاحی حقوقی است. دیون جمع کلمه دین یا بدهی است. دیون ممتازه بدهی‌هایی هستند که قبل از سایر بدهی‌ها از اموال بدهکار به طلبکاران پرداخت می‌شوند. این کارفرما به کارگر (حق اسعی و مزد) دینی ممتازه است و قبل از سایر بدهی‌های کارفرما پرداخت می‌شود.

فصل سوم

قرارداد کار

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ قرارداد کار را تعریف کند.

۲ــ تفاوت قرارداد کار موقت و دائم را شرح دهد.

۳ــ سه مورد از مشخصات قرارداد کار را بنویسد.

۴ــ الحاقی بودن قرارداد کار را شرح دهد.

۵ــ تعلیق قرارداد کار را تعریف کند.

۶ــ ارکان تعلیق کار را شرح دهد.

۷ــ مواردی که کارفرما می‌تواند از ادامه کار کارگر جلوگیری کند را شرح دهد.

تعریف قرارداد کار

برابر مادهٔ ۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۹، قرارداد کار عبارت است از :

«قراردادی است کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی ــ مزد ــ کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.»

قرارداد کار یک توافق است که میان دو شخص منعقد می‌گردد. شرایطی که در قرارداد مورد توافق طرفین قرار می‌گیرد نباید هیچ یک از مواد، بندهای قانون کار یا سایر مقررات الزام‌آور را نقض نماید. این قرارداد در صورتی معتبر است که نسبت به طرف مقابل اجباری و تحمیلی نباشد.

مشخصات قرارداد کار

یکم : معوّض[1] بودن قرارداد کار : قرارداد کار همانند همهٔ توافق‌ها و معاملات دیگر یک قرارداد معوّض است و طرفین آن در قبال چیزی که دریافت می‌دارند، چیزی را نیز پرداخت می‌کنند.

معوّض بودن قرارداد کار نشان‌دهندهٔ آن است که رابطه میان کارگر و کارفرما رابطه‌ای براساس داد و ستد است.

دوم : انفرادی بودن قرارداد کار : قرارداد کار بین یک کارگر و یک کارفرما منعقد می‌گردد. حال آنکه پیمان جمعی به‌منظور حصول توافق میان یک گروه از کارگران با یک یا چند کارفرماست. قرارداد کار روابط فردی را تنظیم می‌نماید.[2]

سوم : غیرتشریفاتی بودن قرارداد کار : از دیدگاه حقوقی برخی قراردادها و عقود تشریفاتی هستند، یعنی برای انعقاد آنها تشریفات یا بیان کلمات یا اقدامات خاصی لازم است بیان شود و به همین جهت آنها را عقود تشریفاتی می‌نامند، ولی در مقابل برای انعقاد و قرارداد کار اقدامات یا ترتیبات خاصی مورد نیاز نیست و به همین جهت قرارداد کار را غیرتشریفاتی می‌گویند.[3]

چهارم : اصل صحیح بودن قرارداد کار : به‌طور کلی این قاعده حقوقی پذیرفته شده که اگر قرارداد کاری منعقد شود اصل بر صحیح بودن است، مگر آنکه خلاف آن ثابت شود.[4] این اصل به این منظور است که روابط میان کارگر و کارفرما هرچه بیشتر مستحکم باشد و با بهانه‌های واهی اصالت

۱ــ معوّض واژه‌ای عربی است و به معنای چیزی است که عوض و روبه‌رو داشته باشد. معوّض بودن یعنی در مقابل هم بودن. هرگاه قراردادی منعقد شود در این قرارداد همیشه یک عوض و یک معوّض قرارداد. مانند خانه در مقابل پول خانه، یا مزد کارگر در مقابل کاری که انجام می‌شود.

۲ــ به این نکته توجه داشته باشیم که روابط جمعی کار با روابط فردی کار متفاوت است. در روابط جمعی امکان تحمیل عقاید یک طرف نسبت به طرف مقابل و به‌ویژه کارگران وجود ندارد. زیرا طرفین از وزن نسبی حقوقی لازم برخوردارند. برای نمونه چنانچه کارفرما بخواهد چیزی را تحمیل کند با یک گروه کثیر از کارگران مواجه است. اما در روابط فردی کار، ممکن است یک طرف عقاید و نظرات خود را برطرف دیگر تحمیل کند که طبعاً، تحمیل از ناحیهٔ کارفرما به کارگر خواهد بود. زیرا وزن حقوقی کارگر و توان اقتصادی او به مراتب کم‌تر از کارفرماست. این مشکلات به حدی است که برخی اندیشمندان در زمینهٔ روابط کار، قراردادهای انفرادی را دارای چارچوب‌های حقوقی و قانونی نمی‌دانند و تنها پیمان‌های جمعی را تنها راه ایجاد ارتباط میان کارفرما و کارگر تشخیص می‌دهند.

۳ــ از جمله مشخصات دیگر قرارداد کار در گذشته الحاقی بودن آن است. الحاقی بودن قرارداد کار : قرارداد الحاقی، قراردادی است که شرایط آن از سوی یک طرف قرارداد مشخص گردیده است و طرف مقابل تنها، به شرایط طرف مقابل ملحق می‌شود و امکان بسیار کمی در تغییر شرایط وضع شده دارد. شبیه این قراردادها را می‌توان در روابط میان مردم مشاهده نمود. برای نمونه قراردادهای بیمه همگی الحاقی هستند.

۴ــ تبصره ماده ۹ قانون کار سال ۱۳۶۹.

یک قرارداد زیر سؤال نرود. از سوی دیگر اگر کسی ادعا دارد که قرارداد کاری خلاف قانون است یا صحیح نیست، براساس این اصل، کارگر برای اثبات صحیح بودن آن قرارداد وظیفه‌ای برعهده ندارد و این موضوع برعهدهٔ مدعی است.

انواع قراردادهای کار

۱ــ قرارداد کار دائم یا غیرموقّت: این قرارداد برای کارهای دائم است در این نوع قراردادها زمان آغاز قرارداد مشخص و زمان پایان آن مشخص نیست. بعداً خواهیم گفت که پایان این نوع قراردادها بیشتر در اختیار کارگر است تا کارفرما. تعریف این قراردادها در ماده ۷ قانون کار آمده است. قانون‌گذار تلاش نموده است تا برای کارهای دائم قراردادهای دائم منعقد شود. اما متأسفانه هم‌اکنون متفاوت از این ماده قانونی اغلب قراردادها کارگران به‌صورت موقت منعقد می‌شود این موضوع باعث اجحاف زیاد به قشر کارگران زحمتکش شده است.

۲ــ قرارداد کار موقت: قراردادی است که به لحاظ زمان موقت است و زمان پایان آن با توافق کارگر و کارفرما در ابتدای قرارداد پیش‌بینی می‌شود. قانون کار مدت خاصی را برای این قراردادها پیش‌بینی نکرده است و میزان آن با توافق دوطرف مشخص می‌شود.

۳ــ قرارداد کار معین: این قرارداد برای انجام کار معین توسط کارگر است. کار موردنظر موقت پیش‌بینی می‌شود. و از ابتدا مشخص است که اجرای آن (کار موردنظر) در یک برههٔ زمانی خاص به پایان می‌رسد.

طبیعتاً کارهای معین موقت هستند، مثل آنکه کارگری برای جابه‌جایی اسباب منزل استخدام شود.

در مادهٔ ۷ قانون کار، صراحتاً دو نوع قرارداد موقت و غیرموقت مورد اشاره قرار گرفته است، همچنین، در مادهٔ ۲۵ قانون کار به قرارداد کار معیّن اشاره شده است، اما عامل مهم در قراردادهای کار زمان است.

نیز در قراردادهای کار معیّن، می‌توان زمان را نیز در قرارداد مشخص نمود. در اغلب موارد در قراردادهای کار معیّن زمان انجام کار مشخص می‌شود. طرفین قرارداد مدتی را مقرر می‌دارند که در خلال آن کارگر بتواند تعهد خود را انجام دهد.

مثل اینکه طرفین توافق می‌کنند در مدت پنج ماه نقاشی یک ساختمان را به پایان برسانند. در این حالت کار معین با مدت موقت قابل مشاهده است. امّا در برخی از موارد برای انجام کار معین موعدی مشخص نمی‌شود. طبیعی است، در این حالت فرض بر این است که زمان پایان قرارداد زمان پایان کار است.

تعلیق قرارداد کار

قرارداد کار و زمان آن در قانون کار از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است. برهمین اساس یک وضعیّت خاص حقوقی به نام تعلیق برای این نوع قراردادها پیش‌بینی شده است که با بررسی آن مشخص می‌شود این حالت فقط اختصاص به قرارداد کار دارد.

در مواد ۱۴ تا ۲۰ قانون کار به تعلیق قرارداد کار اشاره شده است. هرچند این اصلاح از حقوق مدنی وارد قانون کار شده است اما با بررسی آن متوجه می‌شویم که بین تعلیق در حقوق خصوصی و تعلیق در قرارداد کار تفاوت بسیاری قابل مشاهده است.[1]

به این ترتیب تعلیق عبارت است از «وجود مانع موقت و غیرارادی در مقابل اجرای تعهدات یک یا هردو طرفِ قرارداد کار».

ارکان تعلیق

۱ــ موقت بودن: تعلیق قرارداد کار زمانی واقع می‌شود که عامل یا مانع موقت جلوی اجرای تعهدات را گرفته باشد. چنانچه عامل موردنظر دائمی باشد قرارداد معلق نمی‌شود، بلکه پایان می‌پذیرد.

برای مثال، چنانچه کارگری فوت کند مانع پیش‌روی ما، یک مانع دائمی است و کارگر دیگر نخواهد توانست تعهدات خود را به انجام برساند. بنابراین، فوت نمی‌تواند یکی از موارد تعلیق قرارداد کار باشد. براین اساس می‌توان بیماری کارگر، بازداشت کارگر، غیبت موجّه کارگر و موارد مشابه را با تعلیق مرتبط دانست و مشخص است همهٔ این موارد موقتی هستند.

۲ــ غیرارادی بودن: رکن دوم تعلیق قرارداد کار غیرارادی بودن تعلیق است، به این معنی که طرفین نباید عالماً و عامداً جلوی اجرای تعهدات خود را بگیرند. در این حالت قرارداد فسخ می‌شود. از این حیث بین قرارداد کار و قراردادهای دیگر تفاوتی نیست.

۱ــ در حقوق مدنی قراردادها می‌توانند به دو حالت معلّق یا منجّز منعقد گردند. قرارداد منجّز قرارداد صریحی است که اجرای تعهدات طرفین با انجام امر یا موضوعی در خارج از قرارداد ارتباط ندارد. اما قرارداد معلّق در حقوق مدنی قراردادی است که شروع تعهدات طرفین به انجام امری، وقوع شرطی و ... (که ممکن است ارادی یا غیرارادی باشند) در خارج از قرارداد منوط باشد.

برای مثال، اگر فروش اتومبیلی منوط به اخذ مدرک خاصی شود. قرارداد معلّق در حقوق خصوصی قراردادی شروع نشده است. در این وضعیت تعلیق ارادی است و پذیرش تعلیق نیز ارادی است. طرفین می‌پذیرند که انجام تعهد به چیز دیگری مرتبط شود و معلق گردد. اما هرچند همین اصطلاح در قرارداد کار وجود دارد اما با حقوق مدنی متفاوت است.

وجود رابطهٔ کارگری و کارفرمایی و استقرار آن یک اصل کلی است. استمرار این رابطه موجب آرامش روحی و روانی و معیشتی کارگر است. از سوی دیگر هر قراردادی ممکن است با مشکلاتی مواجه شود که اجرای تعهدات هریک از طرفین غیرممکن گردد. اگر اجرا نکردن تعهدات موقتی باشد طبیعی است که باید روشی را پیش‌بینی کنیم تا به استمرار رابطهٔ کارگری کارفرمایی لطمه‌ای وارد نشود. تعلیق در قرارداد کار با همین هدف پذیرفته شده است.

برای مثال، اگر کارگری شخصاً و عمداً از انجام کاری خودداری کند، کارفرما این حق را دارد که به رابطه خاتمه دهد و کارگر را اخراج کند.

غیرارادی بودن تعلیق با استثنائاتی مواجه است زیرا در برخی مواقع کارگر و کارفرما توافق می‌کنند موقتاً به این رابطه پایان دهند و بعد از گذشت مدتی مجدداً به حالت قبل باز می‌گردند. برای نمونه، چنانچه کارگر و کارفرمایی توافق کنند که کارگر از مرخصی بدون حقوق استفاده کند یا کارگر به مرخصی تحصیلی برود، هرچند این عامل ارادی است، اما توانسته است به عنوان یکی از مصداق‌های تعلیق پذیرفته شود.

از جمله موارد غیرارادی می‌توان به بیماری کارگر، بروز حوادث قهریه یا تعطیلی غیرارادی بخشی از کارگاه اشاره نمود. برخی مواقع ممکن است کارفرما از ادامه کار کارگر به دلایلی جلوگیری نماید و این امر باعث شود، کارگر موقتاً از انجام کار ناتوان شود. در این حالت قانون‌گذار راه حل‌هایی را پیش‌بینی کرده است. مواد ۱۷ و ۱۸ قانون کار به این‌گونه موارد اشاره دارد.

گاهی کارفرما یا اشخاص ثالث، کارگر را تحت تعقیب قرار می‌دهند. طبیعی است که مراجع قانونی کارگر را بازداشت کنند و کارگر از ادامه انجام کار ممنوع شود.

برای آنکه این موضوعات به پایان رابطه منجر نگردد، قانون‌گذار برای آن شرایطی را پیش‌بینی نموده است.

آثار توقیف کارگر : چنانچه توقیف کارگر از سوی کارفرما یا شخص ثالث صورت گیرد و در نهایت کارگر محکوم یا تبرئه شود آثار و حالات مختلفی قابل تصور است که موارد آن به شرح زیر است :

۱ــ چنانچه کارفرما از کارگر شکایت کند و کارگر از کارکردن بازداشته شود به استناد تبصره ماده ۱۸ قانون کار کارفرما موظف است پنجاه درصد از حقوق ماهیانهٔ وی را به‌طور علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت کند، پس از رسیدگی شکایت در مراجع صالح چنانچه کارگر محکوم شود، کارفرما حق دارد به رابطهٔ خود با کارگر پایان داده و قرارداد را فسخ کند. در این حالت مبالغی که از سوی کارفرما به خانوادهٔ کارگر پرداخت شده است به کارفرما برگردانده می‌شود.

در صورتی که پس از رسیدگی در مراجع قضایی کارگر تبرئه شود به کار خود بازمی‌گردد و کارفرما نمی‌تواند از بازگشت او جلوگیری کند. مدتی را که کارگر در حالت تعلیق بوده است جزءِ سوابق کاری وی محسوب می‌شود و حقوق کامل آن را دریافت می‌کند.

۲ــ چنانچه شخص ثالث از کارگر شکایت کند و کارگر محکوم شود در این صورت کارفرما می‌تواند از ادامهٔ کار کارگر جلوگیری نموده و قرارداد کار را فسخ کند. در صورتی که کارگر تبرئه گردد، کارفرما موظف است او را به‌کار بازگردانده و رابطهٔ خود را با کارگر ادامه دهد. این مدت جزءِ سوابق کاری کارگر محسوب نمی‌شود و حقوقی (فردی) نیز برای آن پرداخت نمی‌گردد. از آنجایی که

کارفرما شاکی نبوده است، موظف به پرداخت پنجاه درصد حقوق به کارگر نیز نمی‌باشد.

۳ــ پس از رفع حالت تعلیق، کارگر موظف است برابر تبصره ماده ۲۰ قانون کار ظرف مدت سی روز خود را به کارفرما معرفی نماید. در غیراین‌صورت مستعفی شناخته می‌شود. همچنین اگر کارفرما از پذیرش کارگر خودداری نماید در حکمِ اخراج غیرقانونی می‌باشد و کارگر می‌تواند برای احقاق حقوق به مراجع حل اختلاف کار شکایت کند.

پایان قرارداد کار

قرارداد کار با اراده کارگر یا کارفرما یا به صورت قهری ممکن است پایان پذیرد. از آنجایی که استمرار قرارداد کار به نفع کارگر است، راه‌های پایان آن نیز با این رویکرد تنظیم شده است. برابر مواد ۲۰، ۲۱، ۲۵، ۲۶ و ۲۷ قانون کار راه‌های پایان این قرارداد ممکن است در اختیار کارگر یا کارفرما یا خارج از اختیارات این دو باشد. اما کارگر نسبت به کارفرما با سهولت بیشتری می‌تواند به این رابطه خاتمه دهد.

۱ــ پایان قرارداد کار به‌صورت قهری: قرارداد کار ممکن است به‌صورت قهری و بدون اراده طرفین خاتمه یابد، از جملهٔ این موارد می‌توان به فوت کارگر، از کار افتادگی کلی کارگر و بازنشستگی کارگر اشاره نمود. گاهی نیز ممکن است کارفرما به لحاظ اقتصادی توان ادامهٔ کار را نداشته و ورشکسته شود در این حالت نیز با تأیید مراجع ذی‌صلاح قرارداد کارکارگران همان کارگاه، خاتمه می‌یابد.

در بحث مربوط به تعلیق قرارداد کار نیز گفتیم که کارگر ممکن است پس از اینکه از او شکایت می‌شود، در مراجع صالحه محکوم گردد، در این‌گونه موارد نیز چنانچه محکومیت وی قطعی باشد کارفرما می‌تواند از ادامهٔ کار او جلوگیری نماید.

۲ــ پایان قرارداد کار با خواست کارگر: کارگر می‌تواند استعفا دهد، استعفا یکی از راه‌های پایان قرارداد کار است، اما توجّه داشته باشیم که این حالت مربوط به قراردادهای دائم است و در قراردادهای مدّت موقّت و یا کار معیّن هیچ یک از طرفین نمی‌توانند به تنهایی به این رابطه خاتمه دهند. این موضوع در ماده ۲۵ قانون کار صراحتاً اشاره شده است. همچنین کارگر و کارفرما می‌توانند برای قرارداد خود مدّت مشخصی را فرض نمایند، در این صورت پس از پایان مدت مذکور قرارداد نیز خاتمه می‌یابد. در قراردادهای مربوط به کار معیّن نیز پس از انجام کار قرارداد خاتمه می‌یابد.

در بحث مربوط به تعلیق گفتیم که اگر کارگری پس از رفع حالت تعلیق در مهلت ۳۰ روز به کار بازنگردد، در حکم آن است که استعفا داده است.

ترک محل کار: ترک محل کار نیز از جمله مواردی است که ممکن است منجر به پایان قرارداد کار شود. منظور از ترک محل کار آن است که کارگر بدون رعایت تشریفات قانونی و اعلام کتبی به

کارفرما به میل و خواست خود از حضور در محل کار خودداری کند. این عمل نوعی فسخ قرارداد کار است، ترک محل کار با غیبت تفاوت دارد، در ترک محل کار کارگر کلّاً قصد فسخ یک جانبه قرارداد کار را دارد، در حالی که در غیبت چنین قصدی وجود ندارد.

۳ــ راه‌های پایان قرارداد کار با خواست کارفرما : اخراج قانونی یکی از راه‌های پایان قرارداد کار براساس خواست کارفرما است. این موضوع در ماده ۲۷ قانون کار ذکر شده است. اخراج قانونی حالتی است که کارفرما تمامی شرایط لازم برای اخراج کارگر را رعایت نموده باشد، این شرایط عبارت‌اند از اینکه :

اولاً کارگر مرتکب تخلّف شده باشد، ثانیاً کارفرما به‌صورت کتبی به کارگر تذکر داده باشد، ثالثاً مراجع ذی‌صلاح از جمله شورای اسلامی کارگاه یا نماینده کارگران و یا در صورت نبود هریک از این دو، مراجع حل اختلاف کار، با اخراج کارگر موافقت نمایند، در این صورت کارفرما می‌تواند کارگر را اخراج نماید.

در مقابل اخراج قانونی اخراج غیرقانونی وجود دارد که در این حالت کارفرما شرایط مذکور در فوق را نسبت به کارگر رعایت ننموده و وی را اخراج نماید، در صورت اخراج غیرقانونی، کارگر حق خواهد داشت به مراجع حلّ اختلاف کار مراجعه و شکایت نماید.

؟ پرسش

۱ــ چنانچه کارگری پس از طرح شکایت توسط کارفرما در دادگاه تبرئه شود، کارفرما چه تکالیفی دارد؟

۲ــ هرگاه کارگر در اثر شکایت شخص ثالث تحت تعقیب قرار گرفته و از انجام کار باز بماند، در صورتی که محکوم شود. وظیفهٔ کارفرما چیست؟

۳ــ کارگری در اثر شکایت شخص ثالث از نظر دادگاه بی‌گناه شناخته شود، در این حالت وظیفهٔ کارفرما را توضیح دهید.

۴ــ پایان رابطهٔ قرارداد کار را شرح دهید.

۵ــ اصل صحیح بودن قرارداد کار را شرح دهید.

۶ــ انواع قراردادهای کار را نام ببرید.

۷ــ ارکان تعلیق قرارداد کار را توضیح دهید.

۸ ــ پایان قرارداد کار به‌صورت قهری را شرح دهید.

۹ــ منظور از ترک کار توسط کارگر را توضیح دهید.

۱۰ــ راه‌های پایان قرارداد کار با خواست کارفرما را شرح دهید.

فصل چهارم

پیمان‌های دسته‌جمعی کار

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ پیمان جمعی کار را تعریف کند.

۲ــ تفاوت پیمان جمعی کار و قرارداد کار را شرح دهد.

۳ــ هدف از انعقاد پیمان های جمعی کار را شرح دهد.

پیمان‌های جمعی کار یکی از روش‌های تخصصی برای بهبود شرایط کار برای کارگران است. این پیمان‌ها سابقه‌ای طولانی در نظام حقوقی کشورهای توسعه یافته را دارند. پیمان‌های جمعی کار بر بستر سازمان‌های کارگری و کارفرمایی قوی و مستقل پدید می‌آیند. حسب آنکه پیمان‌های جمعی کار نیز نوعی قرارداد هستند در این فصل و برای مقایسه با قرارداد کار آورده می‌شوند. برای انعقاد پیمان جمعی کار لازم است تا کارگران و کارفرمایان ابتدا با هم مذاکره کنند، مذاکرهٔ جمعی پیش‌زمینهٔ انعقاد پیمان جمعی کار است.

پیمان‌های دسته‌جمعی کار

اوّل ــ مذاکرات دسته‌جمعی کار : مذاکرات دسته‌جمعی عبارت از مذاکراتی است که دربارهٔ شرایط کار بین یک کارفرما یا گروهی از کارفرمایان و یا یک یا چند سازمان کارفرمایی از یک طرف، و یک یا چند سازمان کارگری از طرف دیگر به منظور دسترسی به توافق، صورت می‌گیرد. در صورت نبودن سازمان، نماینده کارگران یا نمایندگان آنان که به‌طور منظّم به موجب قوانین کلّی یک کشور انتخاب شده و دارای اختیاراتی باشند، می‌توانند در مذاکرات دسته‌جمعی طرف مذاکرات باشند. برابر اصول مذاکرات دسته‌جمعی، اجتماع و یا تشکل کارگران را که توسط کارفرمایان یا عوامل آنها ایجاد شود یا زیر نفوذ آنها باشد و یا با پول آنها اداره شود، نمی‌توان سازمان نماینده کارگران دانست.[1]

۱ــ به توصیه‌نامه شماره ۹۱ در زمینه پیمان‌های دسته‌جمعی کار، مصوب سال ۱۹۵۱ مراجعه شود.

یکی از بزرگ‌ترین مشخصات و ویژگی‌های مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی در این است که رسیدگی به اختلافات و حل آنها به عهده کسانی گذاشته شده که به‌طور مستقیم در چگونگی برخورد با موضوع و رفع دشواری‌ها و حصول توافق شریک و سهیم هستند. بدیهی است کارگران و کارفرمایان هر رشته از فعالیت‌های تولیدی و صنعتی و خدماتی، مسائل خاص این رشته را بهتر از دیگران درک می‌کنند.

اگرچه در فراز و نشیب مذاکرات دسته‌جمعی هریک از طرفین با روش و خواسته‌های طرف دیگر مقابله می‌کند، ولی غالباً جریان مذاکرات به تفاهم و توافق منتهی می‌شود. با گسترش فعالیت‌های تولیدی و صنعتی و خدماتی و تأسیس کارگاه‌ها و کارخانجات بزرگ، مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی بیش از پیش اهمیت یافته است، زیرا در واقع می‌توان گفت که مذاکرات دسته‌جمعی روشی است که با استفاده از آن، شرایط کار، مزد و چگونگی استخدام کارگران و اشتغال آنها از طریق توافق بین کارفرمایان و کارگران و نمایندگان کارگران تعیین می‌شود. به دلیل ارزش و اهمیت فوق‌العاده، مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی و تأثیر آن در حفظ نظم و برقراری تعادل اقتصادی و اجتماعی و سرانجام با توجه به سیاست‌های حمایتی، امروزه، در همه کشورها دولت‌ها، به موجب قانون و به صورت‌های گوناگون و در مراحل مختلف مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی نظارت و دخالت دارند.

در ماده ۱۳۹ قانون کار هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حلّ مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران بیان شده است.

با این وصف هر موضوعی در زمینه روابط کار ممکن است در حدود مقررات و قوانین موضوع مذاکره قرار گیرد. نکته مهمی که در قانون کار ایران ذکر شده چنین است که هدف مذاکرات دسته‌جمعی باید حصول توافق و حلّ و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت احترام طرفین باشد.

دوّم ــ پیمان دسته‌جمعی کار : پیمان دسته‌جمعی عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار بین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا بین کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود. در این تعریف چند نکته مهم وجود دارد :

۱ــ پیمان دسته‌جمعی کار، پیمانی است کتبی، در صورتی که قراردادهای فردی کار ممکن است کتبی یا شفاهی تنظیم شود.

۲ــ پیمان دسته‌جمعی کار، همچنان که از نام آن برمی‌آید، اصولاً میان تشکل‌های کارگری اعم از شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و ... از یک سو و یک یا چند کارفرما یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا میان کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.

۳ــ پیمان دسته جمعی کار عمدتاً برای تعیین و تنظیم شرایط کار است، مزد و روش‌های پرداخت آن و مدت کار، مهم‌ترین مسائلی هستند که در قراردادهای دسته‌جمعی مطرح می‌شود و این شرایط شامل حال همه کارگران شده و کلیّه کارگران از شرایط کار مساوی برخوردار می‌شوند. این پیمان‌ها مانع تبعیض بین کارگران هستند.

۴ــ چون از طریقی انعقاد پیمان دسته‌جمعی کار، تشکل‌های کارگری طرف مذاکره و امضای قرارداد کار با کارفرما هستند، طبعاً از قدرت بیشتری برخوردارند، در نتیجه می‌توانند از نظریات و پیشنهادات خود دفاع کنند. در این روش کارفرمایان و تشکل‌های کارگری برای دسترسی به شرایط کار بهتر، از روش «چانه‌زنی»[1] یا مذاکرات جمعی استفاده می‌کنند.

۵ ــ پیمان‌های دسته‌جمعی کار برابر تبصره ماده ۱۴۰ قانون کار باید در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین پیمان برسد. دو نسخه در اختیار طرفین و نسخه سوّم برای رسیدگی و اعلام نظر و تأیید، تسلیم وزارت کار می‌شود.

سوم ــ اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی پیمان‌های دسته‌جمعی کار : پیمان دسته‌جمعی کار در صورتی از نظر قانونی معتبر است که :

الف ــ مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی کرده‌اند، در آن تعیین نشده باشد.

ب ــ با قوانین جاری کشور و تصمیمات قانونی دولت مغایر نباشد.

پ ــ همچنین مباحث و نکات پیمان به تأیید وزارت کار برسد. برابر مفاد قانون نظر وزارت کار ظرف مدت ۳۰ روز به طرفین پیمان کتباً اعلام می‌شود. در صورت رد پیمان، نظر وزارت کار باید مستند به دلایل قانونی و مقررات جاری کشور باشد.

در پیمان دسته‌جمعی کار نکات زیر قابل توجه است :

۱ــ پیمان دسته‌جمعی کار قبل از پایان مدت اعتبار از سوی هیچ یک از طرفین به تنهایی قابل تجدیدنظر نیست. فقط در شرایط استثنایی آن هم به تشخیص وزارت کار[2]، امکان تجدیدنظر وجود دارد.

۲ــ مانند قراردادهای فردی، فوت کارفرما یا تغییر مالکیت کارگاه نیز تأثیری در اجرای پیمان دسته‌جمعی کار ندارد. کارفرمای جدید، قائم‌مقام و جانشین کارفرمای پیشین است.

۳ــ مقررات پیمان دسته‌جمعی کار، نسبت‌به کلیه قراردادهای فردی که قبل از انعقاد پیمان بسته شده‌اند تأثیر داشته و نسبت به آنها اولویت دارد. مگر آنکه امتیازات قراردادهای فردی بالاتر از پیمان جمعی کار باشد.

۱ــ Collective Bargaining

۲ــ در مطالب این کتاب منظور از وزارت کار، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.

؟ پرسش

۱ــ پیمان دسته‌جمعی کار چه تفاوتی با قرارداد کار دارد؟

۲ــ مشخصات پیمان دسته‌جمعی کار را شرح دهید.

۳ــ در صورت تعطیلی عمدی کار توسط کارگران و ضمن حضور آنها در کارگاه چه مرجعی صلاحیت حل اختلاف بین کارگران و کارفرما را دارد؟

مراجع حلّ اختلاف

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ مراجع حل اختلاف را نام ببرد.

۲ــ ترکیب هیئت حل اختلاف را شرح دهد.

۳ــ صلاحیت هیئت حل اختلاف را در زمینه اخراج کارگر بیان کند.

۴ــ چگونگی اجرای آرای قطعی هیئت حل اختلاف را توضیح دهد.

۵ــ در باب دیوان عدالت اداری و جایگاه آن در قانون اساسی جمهوری اسلامی توضیح دهد.

مراجع حلّ اختلاف کار

برای رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کارگر و کارفرما در کشورهای مختلف به‌ویژه در کشورهای صنعتی روش‌های متفاوتی اعمال می‌شود. در برخی کشورها از روش توافق و سازش استفاده می‌کنند. بدین ترتیب که کارگر و کارفرما با همکاری سازمان‌ها و تشکل‌های کارگری، کارفرمایی اختلافات خود را حل می‌کنند. در این‌گونه کشورها، تشکل‌های کارگری نقش بسیار مهمی در تنظیم و تعدیل روابط کار دارند. این سازمان‌ها با استفاده از تجربیات طولانی خود و با تلاش کارشناسان کارآزموده سهم ارزنده‌ای در حل و فصل اختلافات ناشی از کار به عهده می‌گیرند. این روش در کشورهای توسعه یافته و صنعتی مورد استفاده قرار می‌گیرند.

روش دیگر رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار، رسیدگی در دادگاه‌های ویژه‌ای است که برای این کار تأسیس و در نظر گرفته شده‌اند. اساس رسیدگی در این دادگاه‌ها، قوانین و مقررات موضوعه هر کشور است. در این روش از دادرسان حرفه‌ای و متخصص، کارشناسان کار و صنعت برای حل و فصل اختلافات استفاده می‌شود.

در رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار چند نکته مهم باید مورد توجه قرار گیرد، نکته اول، رسیدگی به اختلاف‌ها باید به سرعت و بدون رعایت تشریفات طولانی معمول در مراجع عمومی دادگستری انجام شود، نکته دیگر اینکه، با توجه به محدودیت امکانات کارگران هزینه‌ای برای آنها نداشته باشد و بالاخره با توجه به اصل سه جانبه بودن مسائل روابط کار از مشارکت و همکاری تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و نظارت دولت بر جریان کار هرچه بیشتر استفاده شود.

قانون کار سال ۱۳۶۹ در فصل نهم مواد ۱۵۷تا ۱۶۶ ترتیب خاصی را برای حل و فصل اختلافات میان کارگر و کارفرما پیش‌بینی کرده است. با توجه به اینکه اختلافات ممکن است جمعی یا فردی باشد مباحث مربوط به آن به شرح زیر خواهد آمد.

حل اختلاف فردی

برابر ماده ۱۵۷ قانون کار هرگونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته جمعی کار باشد، به ترتیب زیر حلّ و فصل خواهد شد. بیان چند نکته لازم به‌نظر می‌رسد.

الف ــ صلاحیت مراجع حل اختلاف

۱ــ مراجع حل اختلاف پیش‌بینی شده در قانون کار تنها به اختلافاتی رسیدگی می‌کنند که طرفین آن کارگر (کارآموز) و کارفرما باشد.

۲ــ برابر ماده ۱۵۷ قانون کار اختلاف باید ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات کار و قراردادهای کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد.

ب ــ مراحل رسیدگی به اختلاف : مراحل رسیدگی به اختلاف به ترتیب مقرر و قانون کار عبارت‌اند از :

۱ــ سازش: سازش مستقیم میان کارگر و کارفرما، کارآموز یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورت نبودن شورای اسلامی کار در واحد مربوطه از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما به عنوان نخستین گام در قانون پیش‌بینی شده است. قاعدتاً حل اختلاف از طریق سازش، بهترین روش است زیرا تبعات کمتری داشته و رضایت طرفین حاصل می‌گردد. در صورت حل نشدن اختلاف از طریق سازش، کارگر می‌تواند به اداره کار محل کارگاه مراجعه کند. در این حالت شکایت برای رسیدگی به هیئت تشخیص ارجاع می‌شود.

۲ــ *هیئت تشخیص:* هیئت مذکور از افراد زیر تشکیل می‌شود:

۱ــ یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان دبیر هیئت

۲ــ یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شورای اسلامی کار استان

۳ــ یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان

بر اساس مادهٔ ۲ آیین‌نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوهٔ رسیدگی هیئت تشخیص وظایف این هیئت چنین آمده است:

الف ــ رسیدگی و اخذ تصمیم در مورد هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای قانون یا قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی و یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد.

ب ــ رسیدگی و اخذ تصمیم در مورد هرگونه شکایت که راجع به روابط کارفرما و کارگر یا کارآموز باشد.

پ ــ انجام سایر وظایفی که طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات به عهده هیئت تشخیص گذاشته شده باشد.

هیئت تشخیص پس از رسیدگی نسبت به صدور رأی اقدام خواهد کرد. این رأی به طرفین ابلاغ خواهد شد. برابر ماده ۱۵۹ قانون کار، رأی هیئت تشخیص پس از گذشت ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ لازم‌الاجرا است. هریک از طرفین که نسبت به این رأی اعتراض داشته باشند، باید اعتراض خود را ظرف مهلت مقرر کتباً به هیئت حل اختلاف تسلیم کنند. به عبارت دیگر در صورت اعتراض ،رأی قطعی نیست و کارگری که به رأی صادره از طرف هیئت تشخیص اعتراض دارد، می‌تواند از این رأی به هیئت حل اختلاف شکایت کند. هیئت حل اختلاف مجدداً پرونده را رسیدگی کرده و به صدور رأی مبادرت خواهد کرد. این رأی قطعی و لازم‌الاجرا است. با توجّه به اهمیت رأی برای طرفین و قطعی بودن آن قانون‌گذار مقرر کرده که نظرات اعضای هیئت حل اختلاف باید در پرونده مربوطه درج شود.

۳ــ *هیئت حل اختلاف:* ترکیب هیئت حل اختلاف به شرح زیر است:

۱ــ سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه

۲ــ سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه

۳ــ سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار، رئیس دادگستری محل یا نمایندگان آنها). این افراد برای مدت دو سال از سوی وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی یا اشخاصی که

این صلاحیت به ایشان تفویض شده باشد، انتخاب خواهند شد.

هیئت حلّ اختلاف برای رسیدگی به اختلاف از طرفین دعوی برای حضور در جلسه دعوت به‌عمل خواهد آورد ولی عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسمیت جلسه و رسیدگی و صدور رأی نیست. در صورتی که هیئت حضور طرفین را لازم بداند، فقط یک نوبت تجدید دعوت خواهد شد.

هیئت حلّ اختلاف حتی‌الامکان ظرف مدت یک ماه از تاریخ وصول پرونده رسیدگی کرده و رأی لازم را صادر می‌کند. بیان این نکته لازم است که چون مسائل کار از نظر تخصّصی دارای ابعاد گوناگون هستند، هیئت حلّ اختلاف می‌تواند در صورتی که لازم بداند از مسئولین و کارشناسان صاحب‌نظر و انجمن‌ها و شوراهای اسلامی واحدهای تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی دعوت به‌عمل آورد. هیئت، نظرات آنها را شنیده و در رأی صادره تأثیر خواهد داد.

وظایف هیئت حلّ اختلاف: برابر آیین‌نامه هیئت حلّ اختلاف وظیفه هیئت انجام وظایفی است که طبق قانون کار و سایر قوانین و مقررات به عهده آن گذاشته شده است (ماده ۲۶). مهم‌ترین وظیفه هیئت مذکور، رسیدگی و صدور حکم قطعی در مورد آرای هیئت تشخیص است و در واقع رسیدگی در این مرحله رسیدگی تجدیدنظر محسوب می‌شود. قانون کار درباره صلاحیت این هیئت در زمینه اخراج کارگر نیز مقرراتی را بیان داشته است. لازم به ذکر است که به هیئت تشخیص (هیئت بدوی) و به هیئت حل اختلاف (هیئت تجدیدنظر) هم گفته می‌شود.

پ ــ چگونگی اجرای آرای قطعی مراجع حلّ اختلاف کار: آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار، لازم‌الاجرا است و مانند سایر احکام لازم‌الاجرا به وسیله واحد اجرای احکام دادگستری به اجرا گذاشته می‌شود. برابر ماده ۱۶۶ قانون کار، ضوابط مربوط به اجرای احکام فوق به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی و دادگستری به تصویب هیئت وزیران رسیده است.

طبق این آیین‌نامه کسی که رأی به نفع او صادر شده (محکوم‌لَهٔ احکام قطعی) هنگام درخواست صدور اجرائیه باید یک نسخه رونوشت برابر اصل و ابلاغ شده رأی را پیوست تقاضای خود کرده و به واحد «اجرای احکام» دادگستری محل تسلیم کند. به‌طور کلی ترتیب اجرای آرای قطعی هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف برابر مقررات اجرای احکام محاکم دادگستری است.

گفتنی است که قطعی بودن آرای مراجع حلّ اختلاف کار به معنای غیرقابل اعتراض بودن آنها در مراجع قضایی نیست چون که طبق ماده ۱۱ قانون دیوان عدالت اداری آرای مذکور منحصراً از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آنها قابل اعتراض و رسیدگی در دیوان مذکور است. هریک از

طرفین می‌توانند از این آرای قطعی از لحاظ شکلی به دیوان عدالت اداری شکایت کنند.

حل اختلاف جمعی

مراجع حل اختلاف کار

رسیدگی به اختلافات جمعی نیز تقریباً شبیه اختلافات فردی است با این تفاوت که در مراحل پایانی رسیدگی ممکن است مراجع دیگری نیز در موضوع صلاحیت اظهارنظر یا اقدام داشته باشند.

الف) آیین رسیدگی به اختلافات جمعی : اختلافات جمعی به ترتیب زیر رسیدگی خواهد شد :

۱ــ رسیدگی در هیئت تشخیص: در صورتی که اختلاف درباره مواد مختلف این قانون یا پیمان‌های دسته‌جمعی یا دیگر موضوعاتی باشد که هنگام انعقاد پیمان دسته‌جمعی پیش می‌آید و منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگران در کارگاه شود و تولید عمداً از سوی کارگران کاهش یابد، هیئت تشخیص مکلف است بنا به درخواست هریک از طرفین اختلاف، یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، مراتب را رسیدگی و نظر خود را اعلام کند.

۲ــ طرح موضوع در هیئت حل اختلاف : اگر این نظر مورد قبول هریک از طرفین پیمان دسته‌جمعی نباشد، آنها حق دارند ظرف مدت ده روز از تاریخ اعلام نظر هیئت تشخیص، از هیئت حل اختلاف بخواهند که به موضوع اختلاف رسیدگی کند. هیئت نیز مکلّف است پس از دریافت تقاضا فوراً به اختلاف دسته‌جمعی رسیدگی کرده و رأی خود را اعلام کند.

۳ــ اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی: در صورتی که نظرهیئت حل اختلاف ظرف یک مهلت ۳ روزه مورد پذیرش طرفین قرار نگیرد، برابر ماده ۱۴۳ قانون کار، رئیس اداره کار و امور اجتماعی محل وظیفه دارد در اولین فرصت مراتب را برای اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کارو امور اجتماعی اعلام کند. در صورت لزوم، هیئت وزیران می‌تواند تا هنگام ادامه اختلاف، کارگاه را به حساب کارفرما و به هر نحوی که مقتضی بداند اداره کند.

پرسش

۱ــ مراجع حل اختلاف به چه نوع اختلافاتی بین کارگر و کارفرما رسیدگی می‌کنند؟ حدود صلاحیت آنها چیست؟

۲ــ هیئت تشخیص از چه افرادی تشکیل می‌شود؟ حدود صلاحیت و نحوه رسیدگی آن را بنویسید.

۳ــ هیئت حل اختلاف از چه افرادی تشکیل می‌شود؟ وظایف و نحوه رسیدگی آن را بنویسید.

۴ــ برای آشنایی با جریان رسیدگی به اختلاف کار، از معلمین خود بخواهید که با تماس قبلی و هماهنگی با مسئولین ادارات کار محل هر گروه از شما را در جلسات رسیدگی به اختلافات کار در ادارات کار مشارکت دهند یا از کارشناسان آنها دعوت کنند برای شما کنفرانس برگزار نمایند.

۵ــ چه راهی برای اعتراض به آرای قطعی مراجع حلّ اختلاف کار وجود دارد؟

فصل ششم

حق‌السعی و مرخصی کارگر

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ حق‌السعی را تعریف کند.

۲ــ مزد را تعریف کند.

۳ــ مزد از لحاظ اقتصادی را شرح دهد.

۴ــ حداقل مزد را تعریف کند.

۵ــ مزد به لحاظ حقوقی را شرح دهد.

۶ــ مزد از لحاظ اجتماعی را توضیح دهد.

۷ــ مقررات مربوط به زمان و مکان پرداخت مزد را توضیح دهد.

۸ــ مقررات مربوط به پرداخت مزد و محدودیت برداشت از آن را شرح دهد.

۹ــ تفاوت مزد نقدی و غیرنقدی را بداند.

۱۰ــ نحوه ارزش‌گذاری مزد غیرنقدی را بداند.

۱۱ــ شرایط برداشت از مزد را بداند.

۱۲ــ گاه‌مزد را تعریف کند.

۱۳ــ کارمزد را تعریف کند.

۱۴ــ مفهوم کارمزد ساعتی را بداند.

کلیات

هنگامی که از مزد یا مرخصی کارگر صحبت می‌شود، در واقع از مجموعهٔ تعهداتی سخن به میان می‌آید که آنها را شرایط کار می‌نامیم. در فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام نیز، در مواد مربوط به مزد و مرخصی از عنوان شرایط کار استفاده شده است. به‌طور کلی در فصل مربوط به شرایط کار، که در مواد ۳۴ تا ۸۴ قانون کار

آمده است، به مباحث مربوط به مزد و مرخصی اشاره شده است. الزام کارفرما به پرداخت مزد و رعایت ضوابط و مقررات مربوط به مدت کار، تعطیلات رسمی، هفتگی، مرخصی‌های سالانه و رعایت مقررات مربوط به کار نوجوانان و زنان از جمله مواردی است که در این فصل آمده است.[1]

حق‌السعی چیست؟

حق‌السعی یکی از مباحث اساسی شرایط کار است. گذشته از جنبه‌های اجتماعی و اقتصادی، از بعد حقوق کار نیز، همچنان که در بحث قرارداد کار دیدیم، یکی از چیزهایی که در قرارداد نقش اساسی ایفا می‌کند وجوه نقدی یا غیرنقدی است که به‌صورت مزد از سوی کارفرما به کارگر پرداخت می‌شود.

برابر ماده ۳۴ قانون کار «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید» را حق‌السعی می‌نامند.

در مباحث حقوق کارگاهی واژه مزد به‌صورت کلی به جای واژه حق‌السعی بکار رفته است اما این موضوع بدیهی است که مزد برابر ماده ۳۵ قانون کار عبارتست از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

با این همه برای آشنایی بهتر با مباحث کلی این فصل به توصیف مزد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مباحث حقوق کار می‌پردازیم.

مزد، علاوه بر اینکه قیمت کار کارگر است، تنها وسیلهٔ امرار معاش کارگر نیز هست. نکتهٔ مهم دیگر نقش مزد در هزینهٔ تولید است. به این ترتیب مزد، دیگر ماهیتی صرفاً حقوقی ندارد بلکه دارای ابعاد اجتماعی و اقتصادی نیز می‌باشد که بدون آگاهی از آنها نمی‌توان به ماهیت مزد پی برد.

الف ــ مزد به لحاظ اقتصادی

در اقتصاد مزد تعریف خاص خود را دارد و عوامل خاصی در تعیین آن تأثیر گذارند. از این جهت، همانطورکه هر کالایی قیمتی دارد، کار نیز به منزلهٔ یکی از عوامل تولید دارای قیمت است. به‌عبارت دیگر در بازار کار، کارگر نیروی کار خود را به فروش می‌گذارد و کارفرما در این بازار کار مورد نیاز خود را تأمین می‌کند و در این بازار است که کار قیمت خود را پیدا می‌کند. سطوح مزد و تغییرات آن از سوی اقتصاددانان به‌طور گسترده‌ای مورد بررسی قرار گرفته است.

۱ــ در مطالب این فصل از کتاب : گشواد منشی‌زاده، شرایط کار، تهران مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵، استفاده شده است.

ب ــ مزد به لحاظ اجتماعی

مزد دارای جنبه‌های اجتماعی است. کارگر در برابر کاری که انجام می‌دهد، باید درآمدی داشته باشد که بتواند زندگی خود را با آن اداره کند. لذا، میزان مزد نه تنها باید به اندازه‌ای باشد که بتواند وسیله معیشت یک کارگر و خانوادهٔ او را فراهم آورد، بلکه باید تدبیری اندیشیده شود تا زندگی کارگر در ایامی که به دلایل مختلف قادر به انجام کار نیست دچار اختلال نگردد. گذشته از این، میزان مزد کارگر باید متناسب با قوهٔ خرید کارگر، مورد بررسی قرار گیرد و در واقع به جای مزد «اسمی[۱]»، مزد «واقعی[۲]» مد نظر قرار گیرد. با توجه به این ملاحظات است که مفهوم مزد اجتماعی باید در کنار دیگر ملاحظات مورد توجه قرار گیرد.

تعریف مزد اجتماعی: مزد اجتماعی[۳] یا مزایای جنبی مزد[۴]، مزایا و اضافاتی است که علاوه‌بر «مزد عادی» به کارگر پرداخت می‌شود و برای او و خانواده‌اش واجد ارزش است. این مزایا ارتباطی با کمیت و کیفیت کار انجام شده ندارد.

حداقل مزد: یکی از مصادیق اجتماعی شدن مزد، رواج تعیین مزد حداقل معیشت[۵] و به تعبیر دیگر حداقل مزد است. امروزه در مقررات تقریباً تمام کشورهای جهان تعیین حداقل مزد یکی از وظایفی است که دولت‌ها، چه به تنهایی و چه با مشارکت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، متعهد به انجام آن هستند و پذیرفته شده است که کارگران باید مزدی دریافت دارند که برای ادارهٔ زندگی آنها و خانواده‌شان کافی باشد.

مادهٔ یک مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۲۶ (مقاوله‌نامه دربارهٔ ایجاد ساز و کار تعیین حداقل مزد) و مادهٔ یک مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۱۳۱ (مقاوله‌نامه درباره تعیین حداقل مزد به ویژه در کشورهای در حال توسعه) کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار را مکلف دانسته است تا برای حداقل مزد نظامی ایجاد نمایند که همهٔ گروه‌های مزدبگیر را، با توجه به شرایط کارشان و نیازی که به حمایت دارند، تحت حمایت قرار دهد.[۶] در ایران نیز، چه در قانون کار ۱۳۳۷ و چه در قانون کار سال ۱۳۶۹ موضوع حداقل مزد مورد توجه قرار گرفته است.

۱ــ مزد اسمی عبارت است از میزان وجه نقدی که کارفرما براساس قانون به کارگر پرداخت می‌کند. در تعیین مزد اسمی توجهی به قدرت خرید و توان اقتصادی مزد نمی‌شود.

۲ــ مزد واقعی یا مزد حقیقی، عبارتست از میزان کالا و خدماتی که کارگر می‌تواند با مزد اسمی به‌دست آورد. مزد حقیقی به قدرت اقتصادی مزد توجه دارد.

۳ــ social wage or salary　　۴ــ Fringe benefit　　۵ــ living wage

۶ ــ مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی کار، نشریهٔ شمارهٔ ۹۹، از انتشارات مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی.

در تعیین حداقل مزد یا مزد معیشت، به چند نکته باید توجه داشت :

الف ــ مزد معیشت برای یک کارگر بدون مهارت در نظر گرفته می‌شود.

ب ــ مزد معیشت معمولاً مقداری است که برای ادارهٔ زندگی متوسط یک خانواده، با ابعاد متوسط در نظر گرفته می‌شود. ابعاد متوسط خانواده معمولاً چهار یا پنج نفر فرض می‌شود.

ج ــ مزد تأمین معیشت طبیعتاً مزد نازلی خواهد بود، اما باید برای تأمین نیازهای مادی، معنوی و فرهنگی کارگر کافی باشد تا بتواند وظایفش را به‌عنوان سرپرست خانواده انجام دهد. همچنین در تعیین آن باید به سطح زندگی و عادت مصرف و میزان تورم در هر کشور توجه گردد.

د ــ مزد تأمین معیشت برای کارگری که تمام وقت کار می‌کند محاسبه می‌شود. به این ترتیب کارگران پاره‌وقت و نیز کارگران فصلی ممکن است از دریافت مزد حداقل معیشت محروم شوند.

ج ــ مزد مساوی در برابر کار هم ارزش

عدالت اجتماعی و برابری در حقوق اقتضا دارد که در صورت انجام کار مساوی و هم‌ارزش، مزد مساوی نیز پرداخت گردد. به این موضوع در ماده ۳۸ قانون کار اشاره شده است. برابر این ماده «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنسیت، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است[1]». البته این هدفی والا و مطلوب است که قانون‌گذار آن را مورد توجه قرار داده است، اما در برخی موارد دستیابی به آن با موانعی روبرو می‌باشد از جمله در هنگام تغییرات اقتصادی یا هنگام کمبود کارگر در بعضی از صنایع و وجود کارگران با میزان مهارت یکسان در صنایعی که کارگرشان کمتر است، مزد بیشتری را طلب می‌کنند. البته طبیعی است که اگر تعیین مزد در صنایع و بخش‌های مختلف اقتصاد یک کشور براساس قاعده و روش پیمان جمعی باشد، آثار این مشکلات کمتر خواهد شد.

پ ــ مزد به لحاظ حقوقی

در قرارداد کار، مزدی که به کارگر پرداخت می‌شود به ازای کار انجام شده است. به این ترتیب می‌توان گفت که اولاً شَرطِ پرداخت مزد از سوی کارفرما، انجام کار مورد تعهد توسط کارگر است و ثانیاً نحوهٔ تعیین مزد با طرفین قرارداد یعنی کارگر و کارفرماست که با توجه به طبیعت کار و عرف و

۱ــ مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ مصوب سال ۱۹۵۱ سازمان بین‌المللی کار بر این امر تأکید دارد. عنوان این مقاوله‌نامه عبارتست از : «تساوی اجرت کارگران زن و کارگران مرد در مقابل کار هم‌ارزش» دولت ایران در ۲۶ بهمن ۱۳۵۱ به آن پیوسته است. متأسفانه در بسیاری از کشورها حتی کشورهای صنعتی اروپا و امریکا تبعیض در این امر هنوز وجود دارد.

عادت شغلی صورت می‌پذیرد.

هنگامی که قرارداد مبنای پرداخت مزد باشد، وضعیتی دوطرفه به وجود می‌آید که از یک سو کارگر کار می‌کند و از سوی دیگر کارفرما مزد پرداخت می‌کند. این توازن، نشان از حقوقی بودن رابطه دو طرف قرارداد دارد. به همین علت است که در مواد مختلف قانون کار صراحتاً بر پرداخت مزد «در مقابل» کار اشاره شده است. اما این موضوع یک توضیح ضروری لازم دارد. منظور از انجام کار این نیست که کارگر به‌طور کامل کار را انجام دهد (حداقل در کارهایی که مزد براساس ساعت و زمان یا گاه مزد پرداخت می‌شود) بلکه منظور قانون‌گذار آن بوده است که کارگر باید نیرو و وقت خود را در اختیار کارفرما قرار دهد، در این صورت مستحق دریافت مزد است، در صورت عدم استفاده از سوی کارفرما وی باید مزد کارگر را کامل پرداخت کند. شفافیت این بحث آنجا بیشتر می‌شود که در تبصره ۲ ماده ۴۱ قانون کار آمده است:

«حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگر و **ویژگی‌های کار** محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده متوسط که تعداد آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌گردد را تأمین نماید.» در این تبصره ملاحظه می‌کنیم که وَصفِ اجتماعی مزد و اینکه مزد به نیاز کارگر توجه دارد و نه به کار انجام شده، کاملاً بر وجه حقوقی آن رجحان دارد.

د ــ روش‌های پرداخت مزد

مزد با توجه به طبیعت کار مورد نظر یا عرف و عاداتی که در مورد نحوهٔ پرداخت آن در مشاغل و فعالیت‌های مختلف ممکن است وجود داشته باشد، معمولاً توسط کارفرما یا هر دو و یا براساس قانون تعیین می‌گردد. در هر حال تعیین مزد از سه صورت خارج نخواهد بود یا براساس ساعات کار انجام شده است و یا بر مبنای میزان تولید کالا یا خدمت انجام شده که براساس ترکیبی از زمان و کار انجام شده، تعیین و پرداخت شود.

یک ــ مزد براساس ساعات کار (گاه مزدی): در این فرآیند از تعیین مزد، کارگر مزد را براساس ساعات کار یا روزهای کاری که در خدمت کارفرماست، بدون توجه به میزان تولید و محصول کار، دریافت می‌دارد و این روش رایج‌ترین شیوه پرداخت مزد است. نکتهٔ قابل ذکر در این باره این است که این شیوه از پرداخت مزد گاهی مورد انتقاد کارفرمایان قرار می‌گیرد و بیان می‌کنند که دراین نوع از پرداخت، کارگران ساعی و پرکار یا کارگران کاهل و تنبل تفاوتی ندارند و در واقع به کارگران دستهٔ نخست اجحاف می‌شود و بالعکس کارگران تنبل مورد تشویق قرار می‌گیرند. کارگران برعکس، معمولاً بیشتر طرفدار این شیوهٔ پرداخت مزد هستند. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران براساس بندهای الف

و ب مادهٔ ۳۷، پرداخت مزد براساس زمان در سه مقطع زمانی ساعت، روز و ماه پیش‌بینی شده است.

دو ــ مزد براساس محصول یا خدمت تولیدشده (کارمزدی) : در این شیوه مزد براساس میزان کاری که کارگر انجام می‌دهد به وی پرداخت می‌شود و برعکس شیوهٔ نخست زمان و مدت کار در آن تأثیری ندارد. هرچند به نظر می‌رسد نه در این نوع مزد و نه در شیوهٔ مزد برمبنای زمان، در واقع میزان مزد به‌تنهایی به زمان یا محصول مرتبط نیست. چه می‌دانیم هنگامی که کارفرما به کارگری فی‌المثل روزانه ۵۰۰۰۰ ریال مزد پرداخت می‌کند در حقیقت آن را بر پایهٔ محصول و بازده کارگر در یک روز مد نظر قرار داده است. همچنین، هنگامی که مزد را بر پایهٔ محصول می‌پردازد، نرخ مزد را به نحوی تعیین می‌کند که مزد کارگر در پایان روز تقریباً معادل مزد یک کارگر روزمزد باشد.

به هر حال، همانطور که در مورد مزد براساس زمان اشاره شد، این نحوهٔ پرداخت مزد ــ کارمزدی ــ معمولاً با مخالفت کارگران روبه‌رو است. کارگران استدلال می‌کنند که این نوع مزد، کارگران را در مقابل یکدیگر قرار می‌دهد و حس رقابت جانشین حس هم‌بستگی طبقاتی آنان می‌گردد، که در نهایت به نفع کارفرماست و نتیجهٔ آن برای کارگر تنها فرسودگی بیشتر است. مضافاً این که کارگر در این شیوهٔ مزد، تأمین مالی خود را از دست می‌دهد و در مواردی که کارمزد به دلیل حجم قلیل کار ارجاعی یا سایر دلایل کاهش یابد، زندگی و معیشت کارگر دچار اختلال خواهد گردید، که این امر برخلاف ضرورت توجه به جنبه اجتماعی مزد است.

به همین سبب است که معمولاً در قوانین کار پیش‌بینی می‌شود چنانچه کارمزد کارگر از حداقل مزد قانونی کمتر باشد کارفرما باید تفاوت کارمزد استحقاقی کارگر با حداقل مزد قانونی را به کارگر پرداخت نماید[1].

سه ــ کارمزد ساعتی : شیوهٔ دیگری که در قانون کار جمهوری اسلامی ایران برای تعیین مزد پیش‌بینی شده است، نوعی است که بر پایهٔ این مزد « ... در مقابل انجام کار مشخص در زمان مشخص پرداخت می‌شود... .[2]» در این شیوه، کارگر و کارفرما توافق می‌نمایند که مبلغ مشخصی در ازای تولید معینی در هر ساعت به کارگر پرداخت شود. اجرای این شیوه نیازمند سنجش دقیق کار است به نحوی که تولید استاندارد یک کارگر در ساعت دقیقاً محاسبه شود، که اغلب در کارگاه‌ها معمول نیست.

چهار ــ مزد نامشخص : مزد کارگرانی که تمام یا قسمتی از مزد و درآمدشان، با توجه به طرز

۱ــ تبصرهٔ مادهٔ ۴ آیین‌نامهٔ اجرایی ضوابط و مزایا و مشاغل قابل شمول به نظام‌های کارمزدی مزد ساعتی و کارمزد ساعتی موضوع تبصرهٔ ۲ مادهٔ ۳۵ قانون کار

۲ــ مادهٔ ۲۱ آیین‌نامهٔ فوق‌الاشاره

کارشان، به وسیلهٔ مراجعین و مشتریان تأمین می‌گردد.

یکی از شیوه‌های تعیین مزد، با توجه به نوع محصول و کار کارگر (کارمزدی) و مشخص و معین نبودن مزد (گاه‌مزدی) برای یک مقطع زمانی (ساعت، روز یا ماه) هنگامی است که دستمزد کارگر از طریق مراجعین و مشتریان کارگاه تأمین می‌شود. مانند موردی که در رستوران‌ها معمول است یا در برخی از بنگاه‌های باربری که مزد کارگران تخلیه و بارزنی که از طریق مشتریان رستوران یا صاحبان بار تأمین می‌شود و کارفرما خود گاه اصولاً سهمی در میزان مزد دریافتی کارگر ندارد.

در مادهٔ ۱۹۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به این دسته از کارگران اشاره شده است. براساس آیین‌نامه‌ای که بر مبنای این ماده برای این گروه از کارگران به تصویب رسیده مزد کارگران وجوهی است که به وسیلهٔ کارفرما یا به طریق دیگر، با توجه به ماهیت کار، از مشتریان یا مراجعین جمع‌آوری و پرداخت می‌گردد (مادهٔ ۳).

پنج ــ مزد نقدی و غیرنقدی: مزدی که به کارگر پرداخت می‌شود، اعم از آنکه براساس ساعات کار یا بر مبنای محصول و خدمات تولید شده توسط کارگر به وی پرداخت شود، به لحاظ شکل پرداخت نمی‌تواند از سه نوع خارج باشد. یا به‌صورت وجه نقد، اسکناس و سکه یا به شکل کالاها یا خدمات مصرفی یا به هر دو صورت مزد (نقدی و کالایی) پرداخت می‌گردد.

پرداخت مزد به صورت غیرنقدی در قانون کار جمهوری اسلامی ایران هم پیش‌بینی شده و مجاز اعلام گردیده است. در مادهٔ ۴۰ این قانون آمده است: «در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به‌صورت غیرنقدی پرداخت می‌شود باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداخت‌ها منصفانه و معقول باشد. بر اساس مادهٔ ۴۲ قانون مزبور، مزد غیرنقدی باید مازاد بر حداقل مزد قانونی باشد به عبارت دیگر، کارگر تا میزان حداقل مزد قانونی را باید انحصاراً به‌صورت نقدی دریافت نماید. نکتهٔ شایان ذکر این است که در قانون کار به لزوم پرداخت مزد غیرنقدی به صورت کالاها و خدمات مورد مصرف شخص کارگر و خانوادهٔ او توجهی نشده است.

پرداخت مزد کارگر به‌صورت نقد، شکل رایج و معمول پرداخت مزد است. وجه نقد همانطور که قبلاً اشاره شد، چه براساس مقررات مصوب سازمان بین‌المللی کار و چه براساس مقررات قانون کار، می‌باید به‌صورت پول رایج در هر کشور پرداخت گردد[1].

مواعد و محل پرداخت مزد

پرداخت مزد ممکن است روزانه، هفتگی یا ماهانه انجام شود. در ماده ۳۷ قانون کار آمده است:

۱ــ مادهٔ ۳۷ قانون کار و مادهٔ ۳ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۹۵، مادهٔ ۵ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۸۲، مادهٔ ۲۶ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۱۱۰ و ...).

مزد باید در فواصل زمانی مرتب و روز غیرتعطیل و طّی ساعات کار و به وجه نقد رایج کشور پرداخت شود. در صورت توافق طرفین ممکن است مزد به وسیله چک عهده بانک پرداخت شود.

درصورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به‌صورت ماهانه باشد، پرداخت باید در آخر هر ماه صورت گیرد. در این صورت مزد را حقوق گویند. در ماه‌های سی و یک روز، حقوق و مزایا باید براساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود. در قوانین اسلامی تأکید شده که مزد کارگر زودتر پرداخت شود حتی به اصطلاح پیش از خشک شدن عرق وی، زیرا علاوه‌بر رفع نیازهای او، در تشویق وی نیز مؤثر است.

مزد باید در محل کار یا محل نزدیک به آن پرداخت شود به طوری که سبب اتلاف وقت کارگر نشود، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌شود باید به کارگران (خواه مرد و خواه زن) مزد مساوی پرداخت شود. این امر از اصول پذیرفته شده در قوانین کار و مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی است. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن و جنسیت، نژاد و قومیّت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.[1]

و ــ حدّاقل مزد

در گذشته دولت‌ها در تعیین شرایط کار و تعیین مزد دخالتی نداشتند. زیرا عقیده بر این بود که بنابر اصل عرضه و تقاضا تعیین مزد باید «آزادانه» و دور از هر گونه دخالت دولت یا قانون باشد ولی به علّت عدم تساوی قدرت و امکانات طرفین قرارداد کار و نقش حیاتی مزد که تنها درآمد کارگر برای معاش خود و خانواده‌اش می‌باشد و سرانجام اجحافات برخی کارفرمایان، دولت‌ها در این امر مهم دخالت کردند. تعیین حداقل مزد یکی از این ملاحظات است. برابر ماده ۴۱ قانون کار سال ۱۳۶۹ شورای عالی کار موظّف است همه ساله، میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجّه به ضوابط زیر تعیین کند :

۱ــ درصد تورّم و افزایش قیمت‌ها که از جانب بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می‌شود.

۲ــ حداقل مزد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی یک خانواده را که تعداد اعضاءِ آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود، تأمین کند.

در زمینه حدّاقل مزد نکات زیر قابل توجه است :

۱ــ کارفرمایان مکلفند در برابر انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی (در حال حاضر ۴۴

۱ــ مادهٔ ۳۸ قانون کار سال ۱۳۶۹.

ساعت در هفته) به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید نپردازند، در غیر این صورت ضامن جبران مابه‌التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید هستند[1].

۲ــ کارگران کارمزدی برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی، استحقاق دریافت مزد دارند. این مزد بر مبنای میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کارشان محاسبه می‌شود و در هر حال مبلغ پرداختی نباید کمتر از حداقل مزد قانونی تعیین شده باشد.

۳ــ مزد و مزایای کارگرانی که به‌صورت نیمه‌وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده کار می‌کنند، به نسبت ساعات کار انجام شده محاسبه و پرداخت خواهد شد.

۴ــ حداقل مزد منحصراً باید «به‌صورت نقدی پرداخت شود»[2].

زــ حمایت از مزد

از آنجایی که در بیشتر موارد مزد تنها درآمد کارگر است و در حقیقت زندگی کارگر و معاش خانواده‌اش به مزد دریافتی او بستگی دارد به همین دلیل به موجب قوانین اغلب کشورها و برابر مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی حمایت از مزد (مقاوله‌نامه شماره ۹۵) مورد توجه قرار گرفته است. حمایت از مزد به طور خلاصه به صورت‌های گوناگون انجام می‌شود. حمایت در برابر کارفرما، حمایت در برابر طلبکاران کارفرما و حمایت در برابر اشخاص ثالث.

۱ــ حمایت در برابر کارفرما : کارفرما فقط در موارد زیر می‌تواند از مزد کارگر برداشت کند.

الف ــ مواردی که قانون صراحتاً اجازه داده است.

ب ــ هنگامی که کارفرما به‌عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

پ ــ اقساط وام‌هایی که کارفرما برابر ضوابط مربوطه به کارگر داده است.

ت ــ درصورتی که به علت اشتباه در محاسبه به کارگر مبالغی اضافی پرداخت شده باشد.

ث ــ مال‌الاجاره خانه‌های سازمانی برابر شرایط تعیین شده

ج ــ وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

گفتنی است که مادّه ۴۵ قانون کار درباره بدهی‌های کارگر به کارفرما در ارتباط با رابطه کارگری و کارفرمایی است در غیر این صورت برداشت از مزد کارگر تابع دو شرط اساسی است. رسیدگی به اختلاف‌های احتمالی غیر از موارد فوق در صلاحیت محاکم عمومی یعنی دادگاه‌های دادگستری است.

۱ــ ضمانت اجرا در ماده ۱۷۴ قانون کار مقرر شده است.

۲ــ مادهٔ ۴۲ قانون کار

۲ــ حمایت در برابر طلبکاران کارفرما : مزد غالباً تنها منبع درآمد کارگر برای اداره زندگی و تأمین معاش خود و اعضای خانواده‌اش است. بنابراین، باید مورد حمایت‌های قانونی قرار گیرد. به همین جهت در قوانین و مقررات کار کشورهای مختلف، طلب کارگران از کارفرما از بابت مزد و حق‌السعی از «دیون ممتازه»[1] تلقی می‌شود و نسبت به سایر بدهی‌های کارفرما، در اولویت است. به جز تبصره یک ماده سیزده قانون کار سال ۶۹، در این خصوص مطلب دیگری ذکر نشده است اما با استفاده از قوانین دیگر می‌توان به این نقص پاسخ داد از جمله ماده ۲۲۶ قانون امور حسبی و ماده ۵۸ قانون تسویه امور ورشکستگی حمایت‌هایی از مزد و حقوق کارگران مقرر گردیده است. در موارد یاد شده کارگران به سه دسته تقسیم شده‌اند : خدمهٔ خانه، خدمتگزاران بنگاه و کارگرانی که روزانه یا هفتگی مزد می‌گیرند، مطالبات ایشان جزءِ دیون ممتازهٔ کارفرما اعلام گردیده و بر طلب‌های دیگر که دارای وثیقه نیستند، مقدم شناخته شده است.

۳ــ حمایت در مقابل اشخاص ثالث : در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به صراحت در مورد این گونه بدهی‌های کارگر سخنی گفته نشده است، ولی به نظر می‌رسد بند «الف» مادهٔ ۴۵ می‌تواند در این ارتباط مورد استفاده و استناد قرار گیرد. زیرا کلمهٔ «فقط» در این ماده به این معنا نیست که در مواردی که احکام دادگاه‌ها یا سایر قوانین برداشت از مزد کارگر را تکلیف می‌کنند کارفرما حق داشته باشد از عمل به این تکلیف امتناع نماید، بلکه به نظر می‌رسد که منظور قانون‌گذار محدود کردن اختیارات کارفرما در برداشت از مزد کارگر، در غیر موارد مذکور در این ماده، به مواردی است که حکم دادگاه در خصوص آنها صادر شده است.

به عنوان مثال برداشت از بابت مالیات یا حق بیمه، به هر حال با پذیرش این که اجرای احکام دادگاه‌ها در زمینهٔ برداشت از مزد کارگر بابت بدهی وی به اشخاص ثالث با مقررات قانون کار مخالفت و مغایرتی ندارد باید دید قانون در مورد این بدهی‌ها به چه نحو دستمزد وی را مورد حمایت قرار داده است. می‌دانیم که در مادهٔ ۴۴، که در ارتباط با بدهی کارگر به کارفرما است، بنا به پیش‌بینی قانون کار کارفرما تنها می‌تواند «مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه» برداشت نماید.

مضافاً این که این مبلغ نباید در هر نوبت (قسط) از یک‌چهارم مزد کارگر بیشتر باشد. ولی در مورد بدهی کارگر به اشخاص ثالث چنین حمایتی در قانون مزبور مشاهده نمی‌شود. این نقص در مادهٔ

۱ــ دین ممتازه، اصطلاحی است حقوقی که در ارتباط با نحوهٔ پرداخت بدهی اشخاص می‌باشد. دین ممتازه دینی است که به موجب قوانین دارای حق تقدم و رجحان نسبت به سایر دیون می‌باشد. به تعبیر ساده، وقتی بدهی‌های یک شخص اولویت‌بندی شود و ابتدا بدهی‌های ممتازه پرداخت شود، این بدهی‌ها، دیون ممتازه هستند. مزد کارگر جزء دیون ممتازه است.

۹۶ قانون اجرای احکام مدنی مصوب ۱۳۵۶/۸/۱ تا حدی برطرف گردیده است. در این ماده آمده است : «از حقوق و مزایای کارکنان سازمان ها و مؤسسات دولتی یا وابسته به دولت و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و بانک‌ها و شرکت‌ها و بنگاه های خصوصی و نظایر آنها در صورتی که دارای زن و فرزند باشند ربع و الا ثلث توقیف می‌شود».

به طوری که ملاحظه می‌شود در این ماده حداکثری برای هر نوبت برداشت از مزد پیش‌بینی نشده است. لیکن به نظر می‌رسد با توجه به جنبهٔ اجتماعی مزد که قبلاً مورد اشاره قرار گرفت، میزان هر قسط حداکثر باید به میزانی باشد که در هر حال مزد دریافتی کارگر از میزان حداقل مزدی که در قانون کار آمده است کمتر نباشد.

؟ پرسش

۱ــ هدف از پرداخت مزد مساوی برای کار هم‌ارزش را بنویسید.

۲ــ انجام کار شرط پرداخت مزد را شرح دهید.

۳ــ مزد براساس ساعات کار را توضیح دهید.

۴ــ مزد براساس محصول یا خدمت تولید شده را شرح دهید.

۵ــ تفاوت مزد نقدی و غیرنقدی را توضیح دهید.

۶ــ مزد به لحاظ اقتصادی را شرح دهید.

۷ــ نکات مهمّی که در تعیین حدّاقل مزد مورد توجه است را بیان کنید.

۸ــ تفاوت حق‌السعی و مزد را شرح دهید.

۹ــ حمایت از مزد کارگر در برابر طلبکاران کارفرما را توضیح دهید.

۱۰ــ درصورتی که کارگری متأهل باشد با چه شرایطی و به چه میزان می‌توان از مزد او برداشت نمود؟

۱۱ــ محل و زمان پرداخت مزد باید چه شرایطی داشته باشد؟ توضیح دهید.

فصل هفتم

ساعات کار

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود در پایان فصل بتواند:

۱ــ ساعات کار را تعریف کند.

۲ــ تعطیل هفتگی را توضیح دهد.

۳ــ ساعات کار زنان کودکان و نوجوانان را بداند.

۴ــ شرایط قانونی کار در شب را بداند.

۵ــ کارهای سخت و زیان‌آور را بشناسد.

۶ــ کار اضافی در قانون کار جمهوری اسلامی ایران را شرح دهد.

۷ــ انواع مرخصی‌های استحقاقی کارگران را نام برده و توضیح دهد.

۸ــ انواع تعطیلات هفتگی و رسمی کارگران را بداند.

مقدمه

قرن‌ها افراد بدون هیچ‌گونه محدودیتی، چه به لحاظ ساعات کار روزانه، چه به لحاظ روزهایی که در هفته، ماه یا حتی سالهایی که باید کار می‌کردند و تا واپسین لحظه‌های حیات به کار می‌پرداختند. محدودیتی برای ساعات کار، و یا بحث تعطیلات هفتگی و سالانه و بازنشستگی اصولاً مطرح نبود. تنها توافق طرفین بود که مدت کار را تعیین می‌کرد. مدت کار در کارگاه حتی به ۱۶ ساعت در روز می‌رسید. تنها در برخی از موارد استثنایی، بنابر مناسبت‌های مذهبی یا دیگر مراسم، کارگر می‌توانست از تعطیلاتی برخوردار شود که آن هم عموماً بدون پرداخت مزد بود.

کار طولانی سلامت کارگر را به خطر می‌اندازد و رشد فکری و جسمی او را دچار اختلال می‌کند. اولین مسئله‌ای که پس از انقلاب صنعتی توجه قانون‌گذاران را به خود جلب کرد و اولین

مقرراتی که در خصوص شرایط کار وضع گردید محدود کردن مدت کار بود.

باید توجه داشت که این محدودیت تنها به ساعات کار روزانه یا هفتگی کارگران مربوط نمی‌شود بلکه وضع مقرراتی برای تعطیلات هفتگی و سالانه نیز در همین ارتباط صورت گرفته است.

محدودیت ساعات کار، ابتدا با هدف بهبود شرایط کار کارگران مطرح گردید. بعدها، علاوه‌بر رعایت ملاحظات انسانی و اجتماعی، مسائل اقتصادی نیز در وضع مقررات به منظور محدودنمودن ساعات کار به عامل مهمی تبدیل شد.

هرچند در سال‌های جنگ جهانی دوم و سال‌های پس از جنگ، که کشورهای جنگ‌زده در صدد بازسازی اقتصاد خود برآمدند، فکر تقلیل ساعات کار تا حد زیادی کنار گذاشته شد. ولی با بهبود شرایط اقتصادی ساعت کار بار دیگر روند کاهش خود را بازیافت، به طوری که امروزه در بسیاری از کشورهای جهان به کمتر از چهل ساعت در هفته کاهش یافته است.

باید توجه داشت با تقلیل مدت کار کارگران می‌توان کارگران بیشتری را به کار گمارد و به این ترتیب با بیکاری فنی[1] مبارزه کرد. البته باید توجه داشت که اولاً تقلیل ساعات کار منجر به کاهش سطح زندگی کارگران نگردد و ثانیاً، مقررات[2] به نحوی تنظیم شوند که هزینه‌ای که کارفرما برای کارگر جدید متحمل می‌شود از هزینهٔ به‌کارگیری کارگران قبلی برای ساعات بیشتر، کمتر باشد و الا ترجیح خواهد داد از همان کارگران قبلی (ارجاع کار اضافی) استفاده نماید.

یکنواختی کار با ماشین روان کارگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد و خلاقیت را از او می‌گیرد. لذا باید تلاش شود به نحوی این خستگی و فرسودگی جبران شود. بدیهی است پرداختن به فعالیت‌های فرهنگی، هنری و اجتماعی موجب می‌شود تا کارگر استعدادهای خود را شکوفا سازد و این درصورتی امکان‌پذیر خواهد بود که کارگر فرصت شرکت در این فعالیت‌ها را داشته باشد.

الف ــ تعریف ساعات کار

قانون کار در مادهٔ ۵۱ ساعات کار را اینگونه تعریف نموده است: «ساعات کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد».

به این ترتیب ساعاتی که کارگر صرف آماده شدن برای کار یا مهیاشدن برای ترک کارگاه می‌نماید یا اوقاتی که برای صرف غذا یا انجام فرایض دینی صرف می‌شود و یا فرجه‌هایی که احیاناً برای استراحت

۱ــ بیکاری که در اثر رواج فن‌آوری و به‌کار افتادن ماشین در صنایع پدید آید را بیکاری فنی می‌گویند.

۲ــ مادهٔ ۱ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۴۷ بند ۴ توصیه‌نامهٔ شمارهٔ ۱۱۶.

در خلال ساعات کار پیش‌بینی می‌شوند[1] جزءِ ساعات کار به‌حساب نمی‌آید. زیرا در این ساعات، کارگر جهت انجام کار در اختیار کارفرما نیست و کارفرما نمی‌تواند کاری به او ارجاع نماید.

مطالعه آزاد

باید توجه داشت با وجود این قاعدهٔ کلی ممکن است براساس توافق‌های فردی یا دسته‌جمعی یا براساس پیش‌بینی‌های قانونی استثنائاتی بر این قاعده دیده شود. به‌طور مثال در مادهٔ ۱۵۰ قانون کار، ساعاتی که در ماه رمضان صرف ادای فریضهٔ نماز و صرف افطار یا سحری می‌شود جزءِ اوقات کار محسوب شده است.

نکتهٔ مهم در مورد ساعات کار این است که این ساعات، نه‌تنها آنچه را که معمولاً ساعات عادی کار نامیده می‌شود در بر می‌گیرد، بلکه آنچه که «کار اضافی» تلقی می‌شود نیز در دایره این تعریف قرار می‌گیرد.

ب ــ میزان ساعات کار

یک عامل مهم در تعیین ساعات کار، نوع فعالیت است. این عامل چه در مقررات مصوب سازمان بین‌المللی کار و چه در مقررات ملی کشورها تا حد زیادی در تعیین سقف مجاز و نیز نحوهٔ تنظیم ساعات کار تأثیر اساسی دارد.

به‌طور مثال، می‌دانیم که کار در مؤسساتی که فعالیت‌شان صنعتی است با آنچه که در مؤسسات کشاورزی یا بازرگانی انجام می‌شود، تفاوت اساسی دارد. در برخی از کارگاه‌ها فعالیت به نحوی است که کار الزاماً باید در گروه‌های متوالی صورت گیرد، درصورتی که در مؤسسات بازرگانی معمولاً چنین نیست.

در برخی از موارد کار عُرفاً در ساعات متناوب انجام می‌شود، درحالی که در دیگر کارگاه‌ها کار معمولاً در ساعات متوالی است.

این تفاوت‌ها و شرایط متفاوت محیط کار در مشاغل موجب گردیده است که در مقررات مربوط

۱ــ مادهٔ ۸ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۱، مادهٔ ۲ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۳۰، مادهٔ ۲ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۵۱ و ...

به تعیین ساعات کار گوناگونی و تنوع زیادی دیده شود. در مقررات قانون کار ایران نیز این تفاوت تا حدی دیده شده است[۱]، اما به هر حال و صرف نظر از تنوعی که طبیعتاً به لحاظ شرایط خاص فعالیت‌های مختلف در مقررات مربوط به محدودیت ساعات کار دیده می‌شود، اما مقررات یکسانی نیز برای محدودیت ساعات کار و روز، هفته وجود دارد.

در ماده ۵۱ و تبصره‌های آن، قانون کار سقف ساعات کار چه در مقطع روز و چه در مقطع هفته پیش‌بینی شده است. «... ساعات کار کارگران در شبانه‌روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید» «...مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند»[۲].

اشکالی که در این مادهٔ قانونی مشاهده می‌شود این است که تجاوز از ۸ ساعت در روز به حد معینی محدود نشده و به این ترتیب قانون‌گذار عملاً اجازه داده است درصورتی که کارفرما توافق کارگران را جلب نماید بتواند بدون هیچ محدودیتی ساعت کار روزانه را تعیین نماید. بدتر اینکه نداشتن محدودیت می‌تواند موجب گردد کار حتی تا میزان ۲۴ ساعت در یک شبانه‌روز نیز قانونی شناخته شود. زیرا در ادامهٔ ماده آمده است: «کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند ...» که این توافق خلاف ایده و فکری است که به وضع مقررات مربوط به محدودکردن ساعات کار منجر شده است.

پ ــ نوبت کاری

کار نوبتی کاری است که در پست‌های ثابت انجام نمی‌شود و نوبت‌های کار متناوباً گردش دارند. تعریف قانون کار ایران در مادهٔ ۵۵ نیز همین است. براساس این ماده گردش نوبت‌های کار یک کارگر باید در طول یک ماه صورت گیرد.

به‌طور مثال، اگر کارگر یک ماه تمام یا بیشتر در نوبت صبح و در دورهٔ بعد در نوبت شب کار کند این کارگر نوبت کار نخواهد بود. مقررات بین‌المللی و ملی رعایت نکردن سقف ساعات کار در روز یا هفته را در کار نوبتی مجاز دانسته‌اند، مشروط بر این که میانگین ساعات کار انجام شده در یک دوره سه یا چهار هفته‌ای از ۴۸ ساعت در هفته تجاوز نکند.

۱ــ تبصره‌های ۱ و ۲ مادهٔ ۵۱، تبصرهٔ مادهٔ ۵۴ مادهٔ ۵۷

۲ــ تبصرهٔ ۱ مادهٔ ۵۱. به این ترتیب، حداکثر تعیین شده برای هر هفته چهار ساعت از حداکثر تعیین شده در مقاوله‌نامهٔ فوق‌الذکر کمتر است.

همان‌طور که اشاره شد، در مادۀ ۵۵ قانون کار ایران موضوع کارگران نوبتی مورد توجه قرار گرفته است. در مادۀ ۵۷ این قانون و بدون این که به فعالیت خاصی اشاره نماید، گفته شده است : «در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه‌روز و چهل و هشت ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفتۀ متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت (میانگین هفتگی ۴۴ ساعت) تجاوز کند». به این ترتیب، در کارهای نوبتی حداکثر مدتی برای کار در یک روز یا در یک هفته در نظر گرفته نشده است و تنها محدودیت این است که ساعات کار کارگر نباید در دورۀ تعیین شده از میزان مقرره بیشتر باشد.

مطالعه آزاد

در مورد ساعات کار نوبتی ذکر یک نکته لازم به نظر می‌رسد:

انعطافی که برای ساعات کار در کارهای نوبتی در نظر گرفته می‌شود ظاهراً به مواردی مربوط است که نوبت کاری کارگر تغییر می‌کند. در این حالت ممکن است فاصلۀ دو پست (شیفت) کار یک کارگر از ۱۶ ساعت کمتر باشد و به عبارت دیگر کار وی از میزان ۸ ساعت مقرره برای فعالیت‌های غیرنوبتی در یک شبانه‌روز تجاوز نماید.

راجع به احتمال کار کارگر نوبت کار در روز تعطیل هفتگی: «چنانچه گردش نوبت‌ها به نحوی باشد که نوبت کاری کارگر با روز تعطیل هفتگی مقارن شود»، در این حالت ممکن است ساعات کار کارگر در یک هفته از حد مجاز (۴۸ ساعت) تجاوز کند. توجه داشته باشیم که ساعت رسمی کار در یک روز برابر قانون کار هفت ساعت و بیست دقیقه است و نه ۸ ساعت. علاوه بر این با توجه به مادۀ ۵۷، در کارگاه‌هایی که کار در تمام بیست و چهار ساعت ادامه دارد مدت هر نوبت کار (شیفت) عملاً ۸ ساعت است که این امر موجب خواهد شد ساعات کار، نه تنها از ۴۸ ساعت در هفته، بلکه در چهار هفته متوالی از ۱۷۶ ساعت نیز تجاوز نماید. نکتۀ دیگر تقارن روزهای کار با روز تعطیل هفتگی است. توضیح این که هرچند براساس مادۀ ۶۲ قانون کار هر کارگری باید یک روز تعطیل هفتگی مشخص و مستمر داشته باشد، لیکن در کارگاه‌هایی که در تمام طول سال کار به‌طور مستمر در همۀ بیست و چهار ساعت شبانه‌روز بدون وقفه ادامه دارد، عملاً تعیین یک روز مشخص برای روز تعطیل هفتگی ممکن نیست. از این لحاظ

نیز ساعات کار در هفته و در چهار هفتهٔ متوالی از ساعات مقرره قانونی تجاوز خواهد کرد. بالأخره در کارگاه‌هایی که کارگر پس از انجام کار عملاً باید کار را به کارگر جانشین خود (هم‌پست) تحویل دهد نیز مدت یک شیفت از ۸ ساعت بیشتر خواهد بود. با توجه به آنچه گفته شد به نظر می‌رسد مقررات قانون کار به لحاظ مقررات مربوط به میزان ساعات کار برای کارگران نوبت کار و نیز مقررات مربوط به تعطیل هفتگی در مورد آنان نیازمند یک بازنگری جدّی باشد.

ت ــ کارهای متناوب

یکی دیگر از مواردی که محدویت‌های ساعات کار را می‌توان نادیده گرفت و به‌عبارت دیگر می‌توان ساعات کار را به نحوی تعیین کرد که از ۸ ساعت در روز یا از سقف ساعات کار در هفته تجاوز نماید کارهایی است که اصطلاحاً آنها را کار متناوب می‌نامند. کارهای متناوب کارهایی هستند که هر نوبت کار روزانه با توجه به طبیعت و نیاز کار به چند بخش جدا از هم تقسیم می‌شود، مانند کار در خبازی‌ها که معمولاً ساعات کار روزانه در سه بخش صبح، ظهر و عصر است یا کار نگهبانی که در پست‌های (پاس‌های) مختلف انجام می‌شود. باید توجه داشت که این اجازه مطلق نیست بلکه تا حدی ممکن است که برای اجتناب از اختلال جدی در گردش کار عادی مؤسسه ضروری باشد.

کارهای متناوب در مادهٔ ۵۴ قانون کار مورد توجه قرار گرفته است: «کار متناوب، کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی‌یابد، بلکه در ساعات معینی از شبانه‌روز صورت می‌گیرد». براساس تبصرهٔ مادهٔ مزبور فاصله شروع تا خاتمه کار روزانه با احتساب ساعات اضافی و فواصل تناوب (که کارگر در اختیار کارگاه نیست) از ۱۵ ساعت نباید بیشتر باشد.

ث ــ کارهای سخت و زیان‌آور

کارهای سخت را می‌توان کارهایی دانست که با توجه به طبیعت کار یا شرایط محیطی که کار در آن انجام می‌شود، موجب می‌شوند کارگر، نسبت به کارگری که در مشاغل معمولی کار می‌کند، خستگی جسمی و روحی بیشتری داشته باشد.

به عبارت دیگر، اگر کارگری که در یک شرایط مساعد به نگهبانی مشغول است پس از مدت هشت ساعت کار به حد معینی از خستگی برسد کارگری که مثلاً در گرمای شدید اشتغال به کار دارد،

ممکن است پس از پنج ساعت کار به این حد از خستگی برسد و درنتیجه می‌توان گفت حداکثر ساعات کار روزانه برای کارگر اخیر باید کمتر باشد.

با همین استدلال است که حداکثر ساعات کار برای فعالیت‌های سخت و زیان‌آور معمولاً از حداکثر مربوط به دیگر مشاغل کمتر تعیین می‌گردد. مادهٔ ۵۲ قانون کار به همین دلیل حداکثر ساعات برای کار در مشاغل سخت و زیان‌آور و زیرزمینی را در روز ۶ ساعت و در هفته ۳۶ ساعت تعیین کرده است. به این ترتیب برخلاف دیگر مشاغل، قانون‌گذار در این فعالیت‌ها، توافق کارگر و کارفرما را برای تجاوز از حداکثر روزانه مجاز ندانسته است که نکتهٔ مثبتی است. درنتیجه اگر توافق به عمل آید که کارگر در یک روز کمتر از ۶ ساعت کار کند، جبران کسر کار در دیگر روزهای هفته میّسر نخواهد بود.

سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چنانچه کارهای سخت و زیان‌آور به‌طور نوبتی انجام شوند، آیا انعطاف ساعات کار مربوط به نوبت‌کاران که در مادهٔ ۵۷ آمده می‌تواند در مورد این کارها نیز اعمال شود؟ پاسخی که می‌توان به این پرسش داد این است : ازآنجا که محدودیت ساعات کار تعیین شده برای مشاغل سخت و زیان‌آور متناسب با طبیعت و محیط کار این مشاغل است، به‌طور قطع باید محدودیت موضوع مادهٔ ۵۲ رعایت گردد، با توجه به این که انجام کار اضافی برای این کارگران ممنوع اعلام گردیده است (مادهٔ ۶۱).

ج ــ کار اضافی

در قانون کار ایران، کار اضافی تعریف نشده است ولی با توجه به میزان ساعات کار تعیین شده در مواد ۵۱ و ۵۷ این قانون می‌توان گفت که ارجاع کار اضافه بر ساعات عادی کار در هفته برای کارگران غیرنوبتی و در چهار هفتهٔ متوالی (۲۸ روز) برای کارگران نوبتی کار اضافی خواهد بود. در مورد این تعریف توجه به سه نکته ضروری است :

ــ برای احتساب ساعات کار اضافی باید به ساعت کار معمول کارگران تمام وقت کارگاه توجه نمود. در این صورت مازاد بر ساعات تمام‌وقت کارگاه، اضافه کار خواهد بود. به این ترتیب، کارگران پاره‌وقت تا زمانی که ساعات کارشان از ساعات کار معمولی کارگران تمام وقت بیشتر نشده باشد، حق دریافت پرداخت‌های اضافه‌کاری را برای کار اضافی خود نخواهند داشت.

ــ در قانون کار در مورد استثنائات دائمی از مقررات مدت کار مواردی پیش‌بینی شده لیکن اضافه‌کار موردی عملاً محدودیتی ندارد. ممکن است گفته شود که در مواد ۵۹ و ۶۰ سقف چهار

ساعت در روز در شرایط عادی و سقف هشت ساعت در روز در شرایط مقابله با اوضاع و احوال غیرقابل پیش‌بینی یا حوادث قابل پیش‌بینی برای کار اضافی پیش‌بینی شده است، لکن اگر توجه گردد که چه در مادهٔ ۵۹ و چه در مادهٔ ۶۰ ارجاع کار مازاد بر سقف پیش‌بینی شده نیز، هرچند به شرط توافق طرفین مجاز شناخته شده است، خواهیم دید که عملاً محدودیتی برای ارجاع کار اضافی موجود نیست[1].

ــ در قانون کار، استثنائات دائمی از مقررات مربوط به تعیین ساعات کار و مجازبودن انجام کار خارج از سقف مقرر در این قانون در مورد برخی کارگران و مؤسسات پیش‌بینی شده است، لیکن راجع به کار اضافی موردی، انجام کار اضافی به شرایط خاص و استثنایی منحصر نشده است یا حداقل تا میزان چهار ساعت در روز محدودیتی دیده نمی شود و این مورد از نقاط ضعف قانون محسوب می‌شود. به نظر می‌رسد چنانچه موارد ارجاع کار اضافی به موارد مذکور در مادهٔ ۶۰ منحصر می گردید، مقررات این قانون بیشتر می توانست با مقررات مربوط به محدود کردن میزان ساعات کار هم‌سو باشد.

چ ــ کار در شب

کار در شب در مقایسه با کار در روز[2] به لحاظ میزان ساعات کار متفاوت نیست. از سویی می‌دانیم که کار در شب، همانند کار اضافی، اصولاً موجب بروز تنش‌های جسمی و روانی خاصی در کارگر می گردد که با طبیعت فیزیولوژیکی بشر (در مورد کار در شب) چندان سازگار نیست. به همین جهت در قوانین و مقررات کار، معمولاً سعی می‌شود با پیش‌بینی پرداخت فوق‌العاده به کارگرانی که شب‌ها کار می کنند و به تعبیری با افزایش هزینهٔ کارفرما، هم تنش‌های جسمی و روانی کارگر و خستگی وی تا حدی جبران می‌شود و هم انگیزهٔ کارفرما در استفاده از کارگر در شب کاهش می‌یابد.

در قانون کار، برای هر ساعت کار کارگر در شب، کارفرما مکلف به پرداخت فوق‌العاده‌ای برابر با ۳۵ درصد مزد هر ساعت گردیده و در برخی موارد مانند کارگران در مشاغل سخت و زیان‌آور (مادهٔ ۶۱) یا کارگران نوجوان (مادهٔ ۸۳) اصولاً ارجاع کار درشب ممنوع شده است.

۱ــ مستند به مواد ۶۱ و ۸۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ارجاع کار اضافی به کارگرانی که کار شبانه یا کارهای سخت و زیان‌آور انجام می‌دهند و نیز به کارگران نوجوان ممنوع است.

۲ــ کار در شب در بند الف مادهٔ ۱ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۱۷۱ کاری که مدت انجام آن دست کم ۷ ساعت مداوم باشد و در فاصلهٔ بین نیمه شب و ۵ صبح انجام گیرد و در مادهٔ ۵۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران کار شب از ساعات ۲۲ تا ۶ بامداد تعریف گردیده است.

ح ـ تعطیل هفتگی

یکی دیگر از نمودهای حمایت از نیروی کار در قبال فرسودگی‌های ناشی از کار طولانی و مداوم، وضع مقررات مربوط به تعطیلات هفتگی و رسمی است. تعطیل یک روز در هفته در غالب کشورها ریشه در مذهب داشته است. از گذشته‌های دور مردم، در ادیان و مذاهب مختلف، جهت انجام فرائض دینی خود یک روز خاص را در هفته دست از کار می‌کشیدند. پس از ظهور ماشین و تشدید خستگی‌های کار و بروز ناراحتی‌های روحی ناشی از ماشینیسم، اهمیت استفاده از یک روز تعطیل بیشتر خود را نشان داد.

برابر ماده ۶۲ قانون کار روز جمعه، روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده از مزد است و اصولاً این روز ثابت است مگر در موارد خاص. پس از اعلام این حکم کلّی، قانون کار به بیان حالات خاص در این زمینه پرداخته است.

۱ـ تعطیل هفتگی ـ روز جمعه، روز تعطیل کارگران با استفاده از مزد است.

۲ـ در حکم تعطیل هفتگی ـ در کارهای مربوط به خدمات عمومی مانند آب، برق، اتوبوسرانی یا در کارگاه‌هایی که برحسب نوع یا ضرورت کار یا توافق به‌طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین می‌شود، این روز در حکم روز تعطیل هفتگی است.

۳ـ در هر حال، تعطیل روز معیّنی در هفته اجباری است.

۴ـ تعطیل هفتگی کارگران غیرنوبتی (یا کارگران دارای ساعات کار عادی و ثابت) اگر این کارگران روز جمعه نیز کار کنند حق دارند، یک روز دیگر از هفته را با استفاده از مزد تعطیل کنند. در این صورت یعنی عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد (تبصره ماده ۶۲).

۵ـ اگر روزهای کار کارگری در هفته کمتر از ۶ روز باشد، مزد روز تعطیل هفتگی وی برابر $\frac{1}{6}$ مجموع مزد یا حقوق دریافتی او در روزهای کار در هفته خواهد بود (تبصره ۲ ماده ۶۲).

۶ـ کارگاه‌هایی که روزهای کار کارکنان آن با توافق طرفین (کارگر و کارفرما) ۵ روز در هفته و ۴۴ ساعت کار هفتگی تعیین شده و کارگران آنها از دو روز تعطیل هفتگی استفاده می‌کنند، مزد هر روز تعطیل (دو روز تعطیل هفتگی) کارکنان آنها معادل مزد روزانه کارکنان است.

۷ـ علاوه‌بر تعطیلات رسمی کشور؛ روز کارگر (۱۱ اردیبهشت ماه) نیز جزءِ تعطیلات رسمی کارگران به حساب می‌آید. روزهای تعطیل رسمی با استفاده ازمزد به قرار زیر است :

۲۹ اسفند تا ۴ فروردین، ۱۲ فروردین (روز جمهوری اسلامی ایران)، ۱۳ فروردین، ۱۴ خرداد

رحلت حضرت امام، ۱۵ خرداد، ۲۲ بهمن (روز انقلاب اسلامی)، عید سعید مبعث، نیمه شعبان، ۲۱ رمضان شهادت حضرت امیر (ع)، عید فطر[۱]، تاسوعا، عاشورا، اربعین، ۲۸ صفر وفات حضرت رسول (ص)، عید قربان، عید غدیر، ۱۳ رجب ولادت حضرت امیر (ع)، شهادت حضرت رضا(ع) ۲۹ صفر، ۲۵ شوال وفات حضرت صادق (ع)، ۱۷ ربیع‌الاول میلاد حضرت رسول، وفات حضرت فاطمه.

ذکر این نکتهٔ مهم در اینجا ضروری است که در قانون کار ایران انعطافی برای تعطیلی هفتگی، دیده نمی‌شود و تعطیل یک روز معین در هفته به هر حال اجباری است. این امر گاهی شرایطی را پیش می‌آورد که اجرای قانون را در این زمینه عملاً در برخی کارگاه‌ها به حالت تعطیل درمی‌آورند. مانند موردی که نوبت کار کارگران نوبت کار با روز جمعه تقارن یابد یا در کارهای به اصطلاح «اقماری»، مانند کار در سکوهای نفتی یا در پروژه‌های راه‌سازی، که کارگران مدت‌های نسبتاً طولانی در اختیار کارگاه قرار دارند و استفاده از تعطیل هفتگی معنایی پیدا نمی‌کند.

البته در برخی از کشورها جهت حل مشکل این‌گونه کارگران تمهیداتی اندیشیده‌اند. برای نمونه تعدادی کارگر، صرفاً برای کار در نوبت‌های پایان هفته استخدام می‌شوند، هرچند موجب افزایش بی‌رویه هزینه‌ها می‌گردد. مواردی که براساس اسناد یاد شده می‌توان برای تعلیق یا کاهش تعطیل هفتگی آنها اقدام نمود، عبارت‌اند از :

ــ در صورت بروز حادثه یا در شرف وقوع بودن آن، در حالت قوهٔ قاهره (فُرس ماژور) یا در مورد انجام کارهای فوری تأسیسات و تجهیزات، مشروط به آنکه فقط در حدی باشد که از مختل شدن گردش عادی کار مؤسسه اجتناب شود.

ــ فشار غیرمتعارف کار ناشی از اوضاع و احوال خاص، چنانچه نتوان از کارفرما انتظار داشت چاره دیگری بکند.

ــ پیشگیری از اتلاف کالاهای فاسدشدنی.

نکته‌ای که باید مورد توجه باشد این است که در صورت کاهش یا تعلیق تعطیل هفتگی، اشخاص ذی‌نفع باید از تعطیلی جانشین استفاده نمایند که مجموع آن از ۲۴ ساعت تعطیل مقرر کمتر نباشد[۲].

خ ــ مرخصی

درباره برقراری مرخصی برای کارگران دلایل چندی ارائه شده که دلایل مذهبی و اخلاقی

۱ــ براساس آخرین مصوبات مجلس شورای اسلامی تعطیلات عید فطر به ۲ روز افزایش یافته است.

۲ــ بند ۳ مادهٔ ۸ مقاوله‌نامهٔ شمارهٔ ۱۰۶

و اجتماعی و پزشکی از آن جمله هستند. برای احتراز از طولانی‌شدن سخن به همین مختصر اکتفا می‌شود.

مرخصی سالانه استحقاقی : برابر ماده ۶۴ قانون کار مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده از مزد و احتساب ۴ روز جمعه، جمعاً یکماه است. سایر روزهای تعطیل جزءِ مرخصی محسوب نخواهد شد. مرخصی کمتر از یک روز جزءِ مرخصی استحقاقی محسوب می‌شود. به این ترتیب میزان مرخصی سالانه کارگران از ۱۲ روز در قانون کار سال ۱۳۳۷ به ۲۶ روز افزایش پیدا کرده است (پس از کسر ۴ روز جمعه). و این گام بسیار مثبتی در جهت رفاه و آسایش کارگران و خانواده آنان است. به علاوه کارگر بعد از استفاده از مرخصی با آمادگی بهتری به کار خواهد پرداخت.

درصورتی که ماه‌های کار کارگر کمتر از یکسال باشد، مرخصی به نسبت مدت کار انجام شده محاسبه می‌شود.

تاریخ استفاده از مرخصی : با توافق کارگر و کارفرما تعیین می‌شود. در صورت اختلاف نظر اداره کار محل معتبر و لازم‌الاجرا است (ماده ۶۹).

الزام کارگر به استفاده از مرخصی استحقاقی سالانه : هر کارگر حداکثر ۹ روز از مرخصی سالانه خود را می‌تواند ذخیره کند (ماده ۶۶) و استفاده از بقیه آن الزامی است.

پرداخت مزد مرخصی استحقاقی : برابر ماده ۷۱ مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر در موارد زیر باید محاسبه و پرداخت شود : ۱ــ در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار (و اخراج کارگر) ۲ــ بازنشستگی کارگر ۳ــ از کارافتادگی کلّی کارگر ۴ــ تعطیل کارگاه ۵ــ فوت کارگر.

در صورت فوت کارگر مطالبات وی به ورّاث قانونی وی پرداخت خواهد شد. به نظر می‌رسد در موارد استعفای کارگر و ترک کار نیز باید مزد مرخصی استحقاقی برابر ماه‌های کار محاسبه و پرداخت شود.

مرخصی برای انجام فریضه حجّ واجب : هر کارگر حق دارد برای ادای فریضه حجّ واجب در طول مدت کار خویش فقط برای یکبار و به مدت یک ماه به‌عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق، از مرخصی استفاده کند (ماده ۶۷).

مرخصی استحقاقی کارگران فصلی : برحسب ماه‌های کارآنها محاسبه و پرداخت می‌شود.

مرخصی بدون حقوق : چگونگی استفاده کارگران از مرخصی بدون حقوق و مدّت و شرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی، با توافق کتبی کارگر و کارفرما تعیین می‌شود.

مرخصی استعلاجی بارداری و زایمان : مدت مرخصی استعلاجی کارگران با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزءِ سوابق کار و بازنشستگی آنها محسوب خواهد شد (ماده ۷۴).

هرگونه بیماری کارگر اعمّ از اینکه بیماری عادی، ناشی از کار و یا بیماری ناشی از حوادث کار باشد مستوجب استفاده از مرخصی استعلاجی است. در برخی کشورها سقف زمانی برای مدّت مرخصی مذکور پیش‌بینی شده است که حسب مورد از ۳ ماه تا ۳ سال متغیّر است. اما در کشور ما محدوده خاصی ندارد و می‌تواند تا سلامتی و اعاده کار به کارگر با معرفی‌نامه سازمان تأمین اجتماعی و یا از کارافتادگی او به تشخیص کمیسیون‌های پزشکی مذکور در قانون تأمین اجتماعی و یا بازنشستگی او ادامه یابد. راجع به مرخصی بارداری و زایمان که نوعی مرخصی استعلاجی است قبلاً توضیح دادیم در مدت مرخصی استعلاجی، سازمان تأمین اجتماعی به کارگر بیمه شده که مزد و حقوق دریافت نمی‌کند، غرامت دستمزد پرداخت می‌نماید. غرامت دستمزد برای بیمه‌شدگان اگر ناشی از حادثه یا بیماری حرفه‌ای باشد از اولین روز بیماری و برای بیماری‌هایی که ناشی از کار نباشد از روز چهارم بیماری تا پایان مدت بیماری پرداخت می‌شود و غرامت دستمزد بیمه‌شده‌ای که متکفّل است به میزان $\frac{۳}{۴}$ مزد روزانه و غرامت دستمزد بیمه‌شدگان غیرمتکفّل معادل $\frac{۲}{۳}$ آخرین مزد روزانه خواهد بود. در مورد مرخصی زایمان و بارداری، کمک بارداری پرداخت می‌شود که بعداً راجع به آن توضیح می‌دهیم.

مرخصی موردی اضطراری: کلیه کارگران در موارد زیر حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد دارند: الف ــ ازدواج دائم ب ــ فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان، استفاده از این مرخصی علاوه‌بر مرخصی استحقاقی است که حکمش گذشت.

مرخصی سالیانه در کارهای سخت و زیان‌آور: کارگرانی که به کارهای سخت و زیان‌آور اشتغال دارند، سالیانه از ۵ هفته مرخصی استحقاقی استفاده می‌کنند. استفاده از این مرخصی حتی‌الامکان در هر سال دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می‌گیرد (ماده ۶۵).

د ــ ساعات کار زنان و کودکان و نوجوانان

۱ــ کار اطفال و نوجوانان: برابر ماده ۷۹ قانون کار سن پذیرش به کار ۱۵ سال تمام است. بنابراین به کارگماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام از نظر قانون کار ایران ممنوع است. دربارهٔ مشکلات کار کودکان در بخش‌های پیشین این کتاب مطالبی گفته شده متأسفانه با وجود قواعد و موازین داخلی و بین‌المللی این مشکل همچنان وجود دارد. برای حل این مشکل باید ابتدا به رفع دشواری‌ها و نارسایی‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی پرداخت. در قانون کار ایران به کار نوجوانان توجه شده و دربارهٔ کار آنان ترتیبات ویژه‌ای مقرر شده است.

تعریف کارگر نوجوان: کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود. در مورد این گونه کارگران مقررات و ضوابط خاصّی در قانون کار پیش‌بینی شده که بدین ترتیب است:

۱ــ کارگر نوجوان باید در ابتدای استخدام توسط سازمان تأمین اجتماعی مورد آزمایش‌های پزشکی قرار گیرد.

۲ــ این آزمایش‌ها باید حدّاقل سالی یک بار تجدید شود و مدارک در پرونده استخدامی هر فرد ضبط و نگهداری شود. پزشک باید در مورد تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر کند. در صورتی که کار کارگر نوجوان با توانایی وی تناسب نداشته باشد، کارفرما مکلّف است در حدود امکانات خود شغل وی را تغییر دهد.

۳ــ ساعت کار کارگر نوجوان، روزانه نیم ساعت کمتر از ساعت کار معمولی کارگران عادی است.

۴ــ واگذاری انجام هر نوع کار اضافی و انجام کار در شب و نیز ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور و خطرناک و نیز حمل بار با دست، بیش از حد مجاز و بدون استفاده از وسایل مکانیکی (مانند چرخ دستی، فرغون و ...) برای کارگر نوجوان ممنوع است.

۵ــ در مشاغلی که به علت ماهیت آنها یا شرایط انجام کار، برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان و کارگران نوجوان زیان‌آور باشند، حدّاقل سن کار، ۱۸ سال تمام است (ماده ۸۴).

۲ــ کار زنان: همچنان که گفته شد مسئله کار کودکان و زنان از دیرباز مورد توجه بوده است زیرا شرایط خاص جسمانی و روحی آنها از سویی و مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی زنان از سوی دیگر و نیز نقش ارزنده آنها در تربیت و نگهداری فرزندان ایجاب می کند که از بهره کشی و استثمار آنان جلوگیری شود. درباره کار زنان باید به نکات زیر توجه داشت:

۱ــ ممنوعیت‌های قانونی، انجام کارهای سخت و خطرناک و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است ... (ماده ۷۵).

۲ــ در مواردی که پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگران باردار را خطرناک یا سخت تشخیص دهد، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق‌السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع خواهد کرد. پس از پایان دوره بارداری، کارگر زن به کار سابق خود برمی گردد و این مدّت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزءِ سابقه کار او محسوب می‌شود. درباره مقررات حمایتی مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن قبلاً توضیح دادیم. حقوق ایام مرخصی زایمان برابر مقررات

قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

۳ــ کمک بارداری : وجوهی است که در ایام مرخصی بارداری و عدم دریافت مزد یا حقوق به حکم قانون تأمین اجتماعی مزد یا حقوق به بیمه‌شده پرداخت می‌شود. برابر ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی بیمه شده زن یا همسر بیمه‌شده مرد درصورتی که ظرف یکسال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه ۶۰ روز را داشته باشد، می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری معادل $\frac{۲}{۳}$ آخرین مزد یا حقوق حداکثر برای مدت ۱۲ هفته قبل از زایمان و بعد از آن بدون کسر سه روز اول بهره‌مند شود.

۴ــ فرجه شیردادن (مرخصی شیردهی) و ایجاد شیرخوارگاه : در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت کار، نیم‌ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزءِ ساعات کار محسوب می‌شود. البته این حکم به موجب تبصره ۱ ماده ۴ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی مصوب ۱۳۷۹/۱/۲۲ تغییر پیدا کرده است که طبق آن کارگران زن که پس از اتمام مرخصی زایمان، مجدداً شروع به کار نمایند در صورت ادامهٔ شیردهی به فرزندانشان می‌توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی استفاده نمایند. به علاوه کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و گروه سنی آنها، مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و ...) را ایجاد کند (ماده ۷۸ قانون کار این ماده دارای یک آیین‌نامه اجرایی است که جزئیات کار در آن پیش‌بینی شده است).

؟ پرسش

۱ــ دلایل مربوط به برقراری مرخصی را بیان کنید.

۲ــ شرایط کار زنان، کودکان و نوجوانان را به اختصار بنویسید.

۳ــ شرایط استفاده از تعطیل هفتگی توسط کارگران براساس قانون کار را توضیح دهید.

۴ــ آیا اضافه کاری حداکثر دارد؟ توضیح دهید.

۵ــ نوبت کاری چیست؟ توضیح دهید.

۶ــ آیا کارهای سخت و زیان‌آور همانند کارهای عادی است؟ ساعات کار این قبیل

کارها در قانون کار به چه میزان است؟ توضیح دهید.

۷ــ میزان مرخصی استحقاقی کارگران شاغل در کارهای سخت و زیان‌آور را توضیح دهید.

۸ــ حق کارگر زن دارای کودک کمتر از ۲ سال در استفاده از فرصت شیردهی را شرح دهید.

فصل هشتم

تشکل‌های کارگری و کارفرمایی

هدف‌های رفتاری: از فراگیر انتظار می‌رود که در پایان فصل بتواند:

۱ــ انجمن‌های اسلامی کارگران را توضیح دهد.

۲ــ انجمن‌های صنفی کارگران و کارفرمایان را شرح دهد.

۳ــ شورای اسلامی کار را بیان کند.

۴ــ وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار را شرح دهد.

کلّیات

از دیدگاه تاریخی هم کارگران و هم کارفرمایان از دیرباز برای ایجاد وحدت بین همکاران خود و کمک به رفع مشکلات صنفی و شغلی و نیز دفاع از منافع حرفه‌ای خویش به دور یکدیگر جمع شده و مجامعی به وجود آوردند که این مجامع به نام‌های گوناگون مانند اتحادیه‌ها و انجمن‌های صنفی و یا سندیکا نامیده می‌شدند. روشن است موجبات ایجاد تشکّل و وحدت برای کارفرمایان به مراتب مناسب‌تر از کارگران بوده است، زیرا آنها از جهات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از قدرت و توانایی‌های بالایی بهره‌مند بوده‌اند در حالی که تشکل‌های کارگری غالباً با موانع گوناگونی مانند موانع قانونی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی روبه‌رو بوده و هنوز هم می‌باشند. پیش از ظهور انقلاب صنعتی و پیدایش ماشین و ایجاد صنایع جدید، کارفرمایان با تشکیل اتحادیه‌های صنفی نه تنها به تنظیم روابط صنفی خود با یکدیگر می‌پرداختند بلکه در زمینه‌های مختلف مانند استخدام، کارآموزی و حلّ و فصل اختلافات نیز اقدام می‌کردند. در ایران نیز این روابط به نام استاد شاگردی معروف بوده که در چهارچوب آن، روابط کار و چگونگی به‌کارگماری کارگران تنظیم می‌شد. با پیدایش انقلاب صنعتی (در قرن ۱۹) و رشد کمی و کیفی صنعت در کشورهای اروپایی (به ویژه در انگلستان، فرانسه و آلمان) جنبش‌های کارگری به‌سرعت گسترش پیدا کردند. شرایط طاقت‌فرسای کار و بهره کشی از کارگران بویژه کارگران خردسال و زنان و

ساعات کار طولانی کار (حتی بیش از ۱۲ ساعت در روز) و عدم پرداخت مزدی که حداقل نیازهای زندگی را برایشان فراهم سازد و نبودن کمترین مقررات حفاظتی و بهداشتی که سبب بیماری و مرگ و میر و نقص عضو کارگران می‌شد، کارگران را به چاره‌جویی واداشت، رهبران مذهبی و اجتماعی و تحولات سیاسی گسترده قرن ۱۹ نیز به آنان کمک کرد تا از راه تشکیل اتحادیه‌های کارگری و صنفی (سندیکاها) مبارزه پردامنه‌ای را برای دفاع از منافع خود آغاز کنند. سرنوشت رقت‌انگیز کارگران در دوران پس از انقلاب صنعتی و تشدید استثمار آنان از خاطره‌های غم‌انگیز و دردناک تاریخ کار و صنعت است. همچنانکه گفته شد، تحولات سیاسی، اجتماعی و فرهنگی سبب شد که در سطح ملّی و بین‌المللی گام‌های با ارزشی برای تأمین حقوق کارگران برداشته شود. به تدریج قوانین و مقررات مدون و سودمندی در زمینه مسائل کار و تأمین اجتماعی برای حمایت از کارگران به تصویب رسیده است. اینک به اختصار به دیدگاه‌ها و ضوابط قانون کار ایران در این زمینه می‌پردازیم :

الف ــ انجمن‌های اسلامی

در ماده ۱۳۰ قانون کار مقرر شده که کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند برای تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نسبت به تأسیس انجمن‌های اسلامی اقدام کنند. انجمن‌های اسلامی می‌توانند برای ایجاد هماهنگی در انجام وظایف خود به تأسیس کانون‌های هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح استان و نیز به تأسیس کانون عالی هماهنگی انجمن‌های اسلامی در سطح کشور اقدام کنند. چگونگی تشکیل و حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های اسلامی در مقررات و آیین‌نامه‌های مربوط تشریح شده است.

ب ــ انجمن‌های صنفی کارگران و کارفرمایان

اتحادیه‌های صنفی براساس اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران[۱] و برابر ماده ۱۳۱ قانون کار به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان و کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند انجمن صنفی (اتحادیه صنفی) تشکیل دهند.

۱ــ اصل بیست و ششم قانون اساسی ــ احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند، مشروط بر اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملّی موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند هیچ کس را نمی‌توان از شرکت در آنها منع کرد و یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.

اصل آزادی عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی: برابر ماده ۱۷۸ قانون کار هرکس شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی کند، یا مانع از عضویت آنها در تشکل‌های مذکور شود، چنانچه از ایجاد تشکل‌های قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری کند، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حاکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو مجازات محکوم خواهد شد.

برای ایجاد هماهنگی در انجام وظایف قانونی خود، انجمن‌های صنفی می‌توانند نسبت به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی در سطح استان و کانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام کنند. انجمن‌های صنفی و کانون‌های وابسته به آنها برابر مقررات باید دارای اساسنامه باشند. اساسنامه پس از تصویب در مجمع عمومی انجمن برای ثبت به وزارت کار داده می‌شود. برابر تبصره ۵ ماده ۱۳۱ قانون کار، چگونگی تشکیل یا حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط به آیین‌نامه‌های محول شده که توسط شورای عالی کار تهیه و به تصویب هیئت وزیران رسیده است و هم‌اکنون اجرا می‌شود.

پ ـ شورای اسلامی کار

براساس اصل ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران[1] و در اجرای قانون شوراهای اسلامی کار به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می‌شود. مجمع عمومی هر واحد عبارت است از اجتماع کلیه کارگران و کارکنان آن واحد به استثنای مدیریت واحد تصمیمات و مصوبات شورا در چهارچوب قانون شورا اتخاذ می‌شود. برابر تبصره ۳ ماده ۱ قانون شوراها در امور مربوط به وظایف مدیریت، شورا، نظرات خود را به صورت پیشنهاد مطرح می‌سازد. ساعاتی که شورا در آن به وظایف شورایی خود می‌پردازد جزءِ ساعات کار اعضای آن محسوب

۱ـ اصل ۱۰۴ـ به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در زمینه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران و در واحدهای آموزشی و اداری، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می‌شوند. چگونگی تشکیل این شوراها و حدود وظایف و اختیارات آنها را قانون معین می‌کند.

می‌شود. وزارت کار موظف است در هر کارگاهی که تعداد کارگران دائم آن بیش از ۳۵ نفر باشد، نسبت به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام کند.

وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار : برابر ماده ۱۳ قانون شورای اسلامی کار، وظایف شورا چنین است :

الف ــ ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هر واحد به منظور پیشرفت سریع امور

ب ــ همکاری با انجمن اسلامی در بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی

پ ــ بالابردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های اقتصادی، فنی، حرفه‌ای و نظایر آن

ت ــ نظارت بر امور واحد به منظور اطلاع از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهاد سازنده به مسئولین مربوط

تبصره : اعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد شود.

ث ــ همکاری با مدیریت در تهیه برنامه‌ها به منظور پیشبرد امور واحد

ج ــ بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسایی‌های واحد و پیگیری موارد حقّه

چ ــ تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ حقوق قانونی کارکنان واحد

ح ــ بررسی و شناخت کمبودها و نارسایی‌های واحد و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیئت مدیره

خ ــ همکاری و کوشش در بهبود شرایط کار و دستیابی به میزان تولید پیش‌بینی شده در برنامه‌های تولیدی واحد

د ــ پیشنهاد تشویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیت‌های مناسب به مدیریت

افزون بر آنچه که گذشت، شورا حق دارد ازمدیریت درخواست کند که آمار و مدارک مربوط به شورا را در اختیارش قرار دهد. اعضای شورا حق ندارند آمار و اطلاعات سرّی و محرمانه واحد را فاش کنند. مع‌الوصف باید گفت که شوراهای اسلامی کار عملاً نقش نمایندگی کارگران و دفاع از منافع آنها را ایفا می‌کند و نقش چندانی در مشاوره و کمک به مدیریت کارگاه ندارد.

در ماده ۲۱ قانون شورای اسلامی کار پیش‌بینی شده که هر شورا باید یک نفر را به‌عنوان عضو مشاور و رابط به مدیریت واحد معرفی کند. عضو مشاور بدون داشتن حق رأی در جلسات هیئت مدیره شرکت خواهد کرد. طبق قانون مذکور شوراهای اسلامی کار دارای کانون استانی (در سطح استان) و کشوری در سطح کشور هستند. گفتنی است که برابر تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار در هر واحد

کارگران می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.[1] طبق مقررات شورای اسلامی کار در کارگاه‌های بیش از ۳۵ نفر کارگر و انجمن صنفی در کارگاه‌های دارای حداقل ۱۰ نفر کارگر تا ۳۵ نفر تشکیل می‌شود و کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر دارای نماینده کارگران خواهند بود.

؟ پرسش

۱ــ آیا می‌توان گفت شورای اسلامی کار سبب افزایش علاقه‌مندی کارکنان برای مشارکت واقعی و احساس مسئولیت نسبت به کارگاه و پیشرفت و سرنوشت آن است؟ چرا؟

۲ــ چند مورد از مهم‌ترین وظایف شورا را به تشخیص خود بنویسید، دلایل آن را بگویید.

۳ــ شرایط و عوامل موفقیت بیشتر شوراهای اسلامی کار در رسیدن به اهداف تعیین شده در قانون اساسی چیست؟ پیشنهادات خود و دلایل آن را بنویسید.

۴ــ تفاوت شورای اسلامی کار با انجمن صنفی کارگران را بنویسید.

۱ــ یکی از موارد اختلاف میان مقررات داخلی کشورمان با مقررات بین‌المللی در حوزه روابط کار همین موضوع است.

منابع

قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل، **بایسته‌های حقوق اساسی**، نشر یلدا، چ ۱، بهار ۱۳۷۳

الهیان، جواد، **پرسش و پاسخ کار**، مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵

سپهری، محمدرضا، **حقوق بنیادین کار**، مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی ۱۳۸۳

هیپل، باب، **حقوق بنیادین کار**، گزارش سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶

الهیان، محمد جواد، **دامنهٔ شمول قانون کار**، تهران، مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵، چ ۱

منشی‌زاده، گشواد، **قرارداد کار**، تهران، مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱، چ ۲

همدانی، علی‌الله، **مزد و جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و حقوق آن**، تهران، مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۰

مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی، **قوانین و مقررات تشکل‌های کارگری و کارفرمایی**، تهران، ۱۳۸۵، چاپ اول

هاشمی، سیّدمحمد، **حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران**، چ ۲، تهران، نشر میزان، ۱۳۸۴، چ ۲

عراقی، عزت‌الله، **تحول حقوق بین‌المللی کار**، تهران، مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۵، چ۱

دورهٔ **حقوق کار**، تهران، انتشارات دانشگاه ملی ایران، ۱۳۵۶، چ اول

حقوق کار، ج ۱، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۶، چ ۷

قانون کار کد ۵۹۷ شاخه کاردانش کلیه رشته‌ها، دفتر برنامه‌ریزی و تألیف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش وزارت آموزش و پرورش، شرکت چاپ و نشر کتاب‌های درسی ایران، چاپ ۱۳۸۸